



Diversiteit in het groene onderwijs

Verslag van de 3^e monitor van het actieplan Kies Kleur in Groen

Tilburg, oktober 2013

Hans Mariën
Paula Willemse

Uitgever:
IVA Onderwijs
Universiteit van Tilburg
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

© 2013 IVA Onderwijs

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IVA Onderwijs. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	1
1 Inleiding	9
1.1 Doelen Kies Kleur in Groen	9
1.2 Organisatie Kies Kleur in Groen	10
1.3 Leeswijzer	10
2 Onderzoeksverantwoording	12
2.1 Doelstelling en onderzoeksvraag	12
2.2 Uitgangspunten bij het onderzoek.....	12
2.3 Onderzoeksopzet	12
2.3.1 Fase 1: Voorbereiding	12
2.3.2 Fase 2: Uitvoering van het onderzoek	13
2.3.3 Fase 3: Analyse en rapportage	14
2.4 Respons.....	14
2.5 Interpretatie resultaten.....	16
3 Voortgang realisatie actieplan Kies Kleur in Groen	19
3.1 Diversiteit op verschillende beleidsterreinen.....	19
3.1.1 Bekendheid met de doelstellingen van het landelijk actieplan	19
3.1.2 Beleidsmaatregelen.....	20
3.1.3 Draagvlak beleidsmaatregelen	24
3.2 Structureel aandacht voor diversiteit in het primaire proces	25
3.3 Samenwerking met externe partijen	28
3.4 Instroom niet-westerse allochtonen	30
3.5 Maatwerkaanbod	31
4 Casebeschrijvingen	33
4.1 Edudelta College (locatie Middelharnis).....	33
4.2 Groenhorst (locatie Nijkerk).....	36
4.3 AOC Terra (locatie Eelde)	39
4.4 Wellantcollege (locatie Amsterdam).....	42
4.5 Wageningen UR.....	45

Bijlage 1: Responsoverzicht instellingen	49
Bijlage 2: Indicatoren voor meten doelen KKiG	51
Bijlage 3: Tabellen.....	54
Bijlage 4: Overzicht maatwerkactiviteiten	67
Bijlage 5: Overzicht informanten casebeschrijvingen	69

Samenvatting en conclusies

“Kies Kleur in Groen” (KKiG) is een gemeenschappelijk actieplan dat door de AOC's, Aequor en STOAS Hogeschool is ontwikkeld en wordt ondersteund door het ministerie van EZ. Het actieplan richt zich op de versterking van culturele diversiteit binnen de instellingen in een internationale groene context en is gebaseerd op de ervaringen die zij hebben op dit gebied^[1].

Culturele verschillen worden binnen het programma KKiG breed opgevat. Het gaat ondermeer om verschillen naar sociale achtergrond en herkomst, stad en platteland, religie en levensbeschouwing, seksuele- en sociale voorkeuren en politieke voorkeuren.

De stuurgroep van het programma KKiG heeft in oktober 2010 een uitvoeringsplan ontwikkeld waarin een streefbeeld is beschreven aan de hand van meetbare strategische doelen (finishfoto) en ambities voor het schooljaar 2013/2014. Daarnaast stelt de stuurgroep jaarlijks een activiteitenplan op.

Om de voortgang van KKiG te volgen wordt jaarlijks een monitor afgenomen. In deze samenvatting wordt verslag gedaan van de resultaten van de derde monitor, die is afgenomen in 2013. Deze derde monitor van het actieplan Kies Kleur in Groen moet inzicht geven in de beantwoording van de volgende hoofdvraag:

In hoeverre hebben de locaties van de groene instellingen de eindresultaten, zoals beschreven in de finishfoto, bereikt?

Van belang voor het beantwoorden van de hoofdvraag zijn de doelen in de finishfoto. De volgende doelen zijn in de finishfoto beschreven:

1. Diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd;
2. Diversiteit krijgt structureel aandacht in het primaire proces;
3. Er zijn verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda;
4. Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010.

In deze monitor wordt apart ingegaan op de vraag in hoeverre projectleiders en managers bekend zijn met het maatwerkaanbod. Deze vraag is in eerdere monitoren niet aan de orde geweest omdat pas in 2012/2013 voor het eerst een maatwerkaanbod in de regio is aangeboden.

De doelen van de finishfoto zijn geoperationaliseerd in indicatoren. Door middel van het onderzoek is nagegaan in welke mate de locaties van de groene instellingen aan deze indicatoren voldoen. Hier worden de resultaten per doel samengevat. Deze samenvatting wordt afgesloten met een beschrijving van de belangrijkste knelpunten en succesfactoren zoals die in de interviews op de locaties naar voren zijn gekomen.

Doel 1: Diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd

Bij dit eerste doel gaan we in op drie indicatoren: bekendheid met de doelstellingen van het actieplan, het belang van KKiG en de beleidsmaatregelen die uitgevoerd worden.

¹ Actieplan Kies Kleur in Groen: culturele diversiteit in een internationale groene context

Bekendheid met de doelstellingen van het landelijk actieplan

Net als in de vorige metingen zijn de doelstellingen van het landelijk actieplan KKiG goed bekend bij de projectleiders KKiG, managers en docenten en beleidsadviseurs. Projectleiders en managers zijn het best bekend met de doelstellingen, docenten het minst.

Uit de interviews op locatie blijkt dat de meeste docenten niet bekend zijn met de letterlijke doelstellingen, maar dat voor iedereen wel duidelijk is waar het project (in algemene zin) over gaat en wat er mee beoogd wordt.

Als het gaat om draagvlak dan kan geconstateerd worden dat deze bij de projectleiders KKiG het grootst is, gevolgd door managers en vervolgens in mindere mate bij docenten.

Contactpersonen KKiG en managers zijn positief over de mate waarin de beleidsmaatregelen ten uitvoer zijn gebracht. Docenten zijn hierover minder tevreden dan vorig jaar. De lagere bekendheid onder docenten in 2013 ten opzichte van 2012 wordt veroorzaakt door een grotere respons van docenten bij instellingen waar de bekendheid met de doelstellingen lager is.

Dit beeld strookt niet helemaal met wat docenten aangeven in de interviews. Docenten stellen hierin dat de doelstellingen onderschreven worden en ingevoerd zijn. Het draagvlak neemt volgens de respondenten toe, ook al blijven er docenten die het realiseren van de doelen als belastend ervaren. Daar waar het draagvlak toeneemt wordt dit onder meer verklaard uit het koppelen van de doelstellingen aan bestaande programma's.

Belang van Kies Kleur in Groen

Elke locatie heeft zijn eigen meer of minder gekleurde deelnemerspopulatie en zijn eigen context. Uit de interviews met de vijf bezochte locaties komt naar voren dat locaties verschillende doelstellingen hebben. Uit de interviews komen twee dominante verschillen in doelstellingen naar boven namelijk: kennis maken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld en het vergroten van instroom van (allochtone) jongeren.

Kennis maken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld

Een aantal groene instellingen die bezocht zijn, staan in gebieden waar weinig allochtonen wonen. KKiG is bij deze instellingen van belang gebleken om aandacht te kunnen besteden aan diversiteit in brede zin en om deelnemers kennis te laten maken met ander culturen. Doelen en activiteiten zijn naast de culturele kant, in meer algemene zin gericht op het vergroten van respect voor de achtergrond van mensen. Ook diversiteit in politiek en religieus opzicht krijgt aandacht. Hetzelfde geldt voor diversiteit in seksuele geaardheid, leeftijd en gezondheid. Uit de interviews komt in sommige gevallen een kanteling in accenten van doelen en activiteiten naar voren. Legde men eerst het accent op de culturele diversiteit, later zijn de accenten verschoven naar diversiteit in bredere zin.

Vergroten van instroom van (allochtone) jongeren

Een aantal groene instellingen staan in gebieden waar veel allochtonen wonen die vooralsnog niet kiezen voor het groene onderwijs. Op deze groene instellingen wordt flink ingezet op het werven van allochtone deelnemers onder meer door het heersende imago bij te stellen.

Uiteraard hebben de verschillende belangen die locaties hebben bij KKiG gevolgen voor het type activiteiten dat wordt ingezet om eigen doelstellingen te kunnen bereiken. De locaties die zich vooral richten op meer (culturele) diversiteit onder hun deelnemers ontplooiën activiteiten zoals voorlichtingsavonden, filmmateriaal ontwikkelen

en werken met rolmodellen tijdens informatiebijeenkomsten. Ook proberen zij bijvoorbeeld nieuwe samenwerkingsvormen op te zetten met scholen met veel allochtone leerlingen. Men probeert nieuwe doelgroepen te werven door andere type opleidingen aan te bieden waarvan verwacht wordt dat allochtone deelnemers daar meer interesse in hebben dan het geval is bij hun huidige aanbod.

De locaties die zich vooral richten op het kennismaken met andere culturen en ervoor zorgen dat hun deelnemers een bredere kijk op de wereld krijgen, ontplooiën activiteiten voor deelnemers en docenten zoals bezoeken aan de grote stad of activiteiten gericht op het opvangen van internationale studenten. Er worden ook activiteiten georganiseerd die kennisontwikkeling op het gebied van diversiteit beogen, zoals bezoeken aan moskees en theatervoorstellingen over homoseksualiteit.

Uitvoeren van beleidsmaatregelen

De projectleiders, managers en docenten noemen een groot aantal beleidsmaatregelen die, zo blijkt uit de interviews, ook daadwerkelijk uitgevoerd worden.

We gaan hier in op de drie vaakst genoemde beleidsmaatregelen: het communicatie/voorlichtingenbeleid, het beleid voor een veilig schoolklimaat en het onderwijsvernieuwingbeleid. In hoofdstuk drie is een volledig overzicht te vinden. Hierin zijn ook de beleidsmaatregelen beschreven die betrekking hebben op scholingsbeleid, personeelsbeleid, leermiddelenbeleid en medezeggenschap en ouderparticipatie.

Communicatie / voorlichtingenbeleid

Scholen communiceren intern en met de buitenwereld dat ze een groene school zijn waar iedereen welkom is en waar veel mogelijkheden zijn voor een grote diversiteit aan leerlingen. Activiteiten worden gecommuniceerd via interne communicatiekanalen, maar ook extern via deelname aan het stedelijk overleg, contacten met multiculturele organisaties, in nieuwsbrieven en op bijeenkomsten of grote beurzen als 'Spots on Jobs'.

In deze derde meting zijn dezelfde activiteiten genoemd als in eerdere metingen. Activiteiten zijn gericht op werving, voorlichting, interne communicatie en het in contact komen met allochtone doelgroepen. Daaraan is deze meting toegevoegd dat nadrukkelijk contact wordt gezocht met de afleverende (basis)scholen. Specifieke voorlichting wordt gegeven op 'grijze' scholen over de mogelijkheden met betrekking tot groen onderwijs.

Beleid voor een veilig schoolklimaat

Bij beleidsmaatregelen betreffende het beleid voor een veilig schoolklimaat zijn in voorgaande jaren dezelfde (specifieke) beleidsmaatregelen genomen als die in deze meting genoemd worden. Deze zijn onder meer gericht op bewustwording en op het creëren van een veilige omgeving waarin iedereen gerespecteerd wordt. Het opstellen van protocollen en veiligheidsplannen past hierbij.

Onderwijsvernieuwingbeleid

In de meting in 2011 werd aangegeven dat er projecten zijn ontwikkeld en uitgevoerd, en lesinhouden zijn aangepast die gericht zijn op het omgaan met andere culturen en/of minderheden. In de meting van 2012 werden daar verschillende maatregelen aan toegevoegd zoals een grotere plek voor diversiteit in de lessen voor Maatschappijleer in het vmbo en in de lessen Leren Loopbaan Burgerschap (LLB) in het mbo en meer aandacht voor internationalisering in de opleiding.

Het beleid rond onderwijsvernieuwing richt zich ook op het ontwikkelen van nieuwe opleidingen die aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt en op het aantrekkelijk maken van de opleidingen voor niet-westerse studenten of jongeren uit de Randstad. Dat gebeurt volgens de respondenten in deze meting onder andere door culturele diversiteit in het curriculum op te nemen en het curriculum van de bedrijfsopleidingen (nog) beter af te stemmen op de verschillende (niet-westerse allochtone) doelgroepen. De aandacht voor internationalisering wordt ook in deze meting genoemd.

Is de diversiteit op de verschillende beleidsterreinen gestimuleerd?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 1: diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd?

Bij deze doelstelling zijn verschillende indicatoren geformuleerd om een antwoord op deze vraag te kunnen geven. Diversiteit is gestimuleerd doordat projectleiders, managers, beleidsadviseurs en docenten bekend zijn met en draagvlak hebben voor het landelijke actieplan KKiG. De mate waarin verschilt al naar gelang de functie van de respondenten.

Accenten in de locatiebeleidsplannen zijn verschillend. Doelen zijn gericht op het kennismaken met verschillende culturen/bredere kijk op de wereld en op het vergroten van de instroom van (allochtone) jongeren. Respondenten zijn op de hoogte van deze beleidsdoelen, ze zijn er niet alleen bij betrokken maar dragen ze ook actief uit.

Op verschillende gebieden worden beleidsmaatregelen met betrekking tot diversiteit gepland en ten uitvoer gebracht. Dit geldt in sterke mate voor maatregelen op het gebied van communicatie en voorlichtingsbeleid, beleid voor een veilig schoolklimaat en onderwijsvernieuwingsbeleid en in minder mate voor beleid in leermiddelen en gebouwen en infrastructuur.

De stimulans voor diversiteit op verschillende beleidsterreinen heeft geresulteerd in een structurele aandacht voor diversiteit in het primaire proces.

Doel 2: Diversiteit in het primaire proces krijgt structureel aandacht

Zowel op instellingniveau als op locatieniveau is er sprake van inspanningen gericht op verankering van diversiteit in het primaire proces. Op instellingsniveau vinden beleidsadviseurs dat de koers en ambities in de beleidsplannen van KKiG in redelijke tot grote mate vertaald zijn naar concrete maatregelen en ook ten uitvoer zijn gebracht. Maatregelen zijn bijvoorbeeld gericht op het aantrekken van PR- of communicatiemedewerkers, het opnemen van inhoud in het curricula of het aanbieden van voorlichtingsdagen.

Op locatieniveau geeft tweederde van de projectleiders, managers en docenten aan dat het curriculum aangepast is om de interculturele en internationale competenties van deelnemers te versterken.

Zeven op de tien respondenten geven aan dat formele overheidskaders worden gebruikt om invulling te geven aan doelstellingen rondom diversiteit. Het gaat dan om kaders zoals kwaliteitseisen, leren, loopbaan en burgerschap, maatschappelijke stages en het toezichtkader actief burgerschap en sociale integratie. Uit de interviews is naar voren gekomen dat het versterkend werkt als de KKiG-doelen gekoppeld worden aan het bestaande curriculum.

Diversiteit scoort in deze meting het hoogst bij doelstellingen zoals respect tonen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond, zich tolerant op stellen naar mensen met een `andere` voorkeur of achtergrond en het op locatie creëren van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats kan hebben.

Diversiteit in het primaire proces is net als in de vorige meting het minst zichtbaar bij doelstellingen zoals het:

- opdoen van kennis over de interculturele context van het werken in de groene sector;
- leren inspelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen;
- aanreiken van competenties aan deelnemers om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext.

In de interviews is een breed palet aan activiteiten genoemd die maken dat deze sociale doelen gericht op diversiteit bereikt kunnen worden: het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen, het maken van gerichte trainingen, workshops, mentorlessen, uitstapjes, themaweken en projectweken maken duidelijk dat diversiteit structureel een plaats heeft gekregen in het primaire proces.

Is er structureel aandacht voor diversiteit in het primaire proces?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 2: diversiteit krijgt structureel aandacht in het primaire proces?

Uit zowel de enquêtes als de interviews op locatie komt een energiek beeld naar voren van allerlei activiteiten voor deelnemers die diversiteit in het primaire proces moeten gaan bevorderen. Er is aandacht voor andere culturen, homoseksualiteit, omgang met andere culturen en respect voor iedereen ongeacht voorkeur of achtergrond. Ook het internationale karakter van de groene sector krijgt aandacht. De bezochte scholen werken aan een veilig en open schoolklimaat waarin diversiteit een plaats heeft.

Bijna alle informanten gaven in de interviews te kennen dat het klimaat dusdanig is dat het gesprek over diversiteit niet alleen met deelnemers maar ook met docenten gevoerd wordt. In en buiten de lessen worden activiteiten georganiseerd waarbij deelnemers interculturele competenties op kunnen doen.

Hier zijn twee kanttekeningen op zijn plaats. Informanten geven aan hoopvol en verwachtingsvol te zijn ten aanzien van de duurzame verankering van diversiteit in het primaire proces. Voor een groot deel is dit terug te voeren op de koppeling van activiteiten aan bestaande kaders en curricula (maatschappijleer, leer-loopbaan en burgerschapscompetenties, bestaande trainingen). Daar staat tegenover dat het teruglopen van subsidiemiddelen opgestarte activiteiten in het primair proces in gevaar kan brengen. Dit vraagt een slimme wijze van organiseren van activiteiten, het zoeken naar alternatieve middelen en wellicht een terugloop van de omvang aan activiteiten.

Doel 3: Er zijn verbindingen gelegd met externe partijen

Er wordt door alle instellingen regelmatig overleg gevoerd met locaties binnen de eigen instelling. Daarnaast wordt met betrekking tot de diversiteitagenda overlegd met andere scholen (basisscholen, vo-scholen), (bpv-) bedrijven, internationale bedrijven, gemeenten en provincies. FORUM wordt veel genoemd als samenwerkingspartner. Ook wordt samengewerkt met Aequor en advies- en ondersteuningsinstellingen.

Over de duurzaamheid van deze samenwerking zijn contactpersonen KKiG, managers en docenten positief. Over het algemeen vindt men de samenwerking duurzaam en inspirerend. Dankzij de samenwerking met externe partijen zijn er concrete projecten ontwikkeld in het kader van diversiteit, worden er ervaringen uitgewisseld

tussen verschillende partijen en maken partijen concrete afspraken waardoor er bijvoorbeeld een betere afstemming tussen scholen onderling of scholen en bedrijven ontstaat.

Op instellingsniveau geven beleidsadviseur/stafleden aan dat samenwerking met externe partijen geleid heeft tot resultaten zoals het versterken van de positie van het groene onderwijs, het vergroten van de instroom en het vergroten van kennis, inzicht, draagvlak en een betere afstemming van doelen.

Projectleiders, docenten en managers laten, in vergelijking met de meting van 2012 iets lagere percentages zien in de mate van overleg met externen. De respondenten die aangeven dat regelmatig wordt overlegd met externe partijen noemen gemiddeld vier partijen waarbij de samenwerking met andere locaties binnen de eigen onderwijsinstelling het hoogst scoort. Daarnaast geeft meer dan de helft van de projectleiders, docenten en managers aan dat wordt samengewerkt met onderwijsinstellingen in het buitenland, advies- en ondersteuningsbureaus/ expertisecentra en allochtonen zelforganisaties

Op locatieniveau heeft samenwerking geleid tot een aantal concrete resultaten zoals het vergroten van het bewustzijn bij docenten en leerlingen, meer contacten met andere culturen, opzet van netwerken en samenwerkingsverbanden.

De interviews bevestigen bovenstaand beeld. Er wordt veel samenwerking gezocht en gevonden met scholen in de regio, ook zijn er door KKiG andere professionele samenwerkingsrelaties ontstaan (theatermakers, zorginstellingen, bureaus gespecialiseerd in het werken met allochtone jongeren). Bijna alle respondenten geven aan het landelijk netwerk van KKiG als waardevol te ervaren, hetzelfde geldt voor de ondersteuning van FORUM.

Zijn er verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda?

Welke conclusies kunnen we trekken ten aanzien van doelstelling 3: er zijn verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitsagenda?

Er wordt regelmatig samengewerkt met externe partijen rondom de diversiteitsagenda. Scholen, bedrijven, gemeenten, ondersteuningsinstellingen zoals FORUM worden vaak genoemd. Scholen realiseren zich de meerwaarde van het werken in (landelijke) netwerken. De samenwerking wordt als inspirerend ervaren.

Scholen kunnen concreet benoemen wat zij met de samenwerking willen bereiken en wat zij al bereikt hebben. De duurzaamheid zal moeten blijken. Verondersteld mag worden dat het ontbreken van projectleiders op instellings- of locatieniveau een ongunstig effect zal hebben op de duurzaamheid van samenwerkingsrelaties. Deze wordt namelijk gezien als een belangrijke verbindende schakel tussen school en samenwerkingspartners.

Doel 4: Stijging instroom niet-westerse allochtonen

"Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010", zo luidt de vierde doelstelling van het programma.

De absolute instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs is sinds het schooljaar 2009-2010 in alle onderwijssectoren (flink) gestegen. De instroom van niet-westerse allochtonen in het vmbo is gestegen met bijna 20 procent. In de andere onderwijssectoren is de instroom met respectievelijk 50 (mbo), 67 (hbo) en 40 procent (wo) toegenomen.

Bij berekening van de *relatieve* instroom wordt de absolute instroom gerelateerd aan de totale instroom in de verschillende onderwijssectoren. In het vmbo is de relatieve instroom van niet-westers allochtonen gestegen met 6 procent. In de overige sectoren is de stijging respectievelijk 57 (mbo), 66 (hbo) en 18 procent (wo). Op basis van de absolute en relatieve instroom wordt de doelstelling uit de finishfoto zeer waarschijnlijk in alle onderwijssectoren (ruimschoots) behaald.

De conclusie ten aanzien van de vierde doelstelling van de finishfoto zal positief uitvallen. Het 10% stijgingspercentage van niet-westerse allochtonen in 2013-2014 ten opzichte van schooljaar 2009-2010 zal gehaald worden.

Bekendheid met maatwerkeraanbod

KKiG werkt in 2012/2013 voor het eerst maatwerkgericht in de regio, met behulp van een maatwerkeraanbod dat is ontwikkeld voor scholen. In deze derde monitor is voor het eerst gevraagd naar de bekendheid van de respondenten met het maatwerkeraanbod. Projectleider en managers zijn in grotere mate bekend met het maatwerkeraanbod dan docenten en adviseurs.

Dit betekent nog niet dat er in grote mate gebruik gemaakt wordt van het maatwerkeraanbod. Van de 41 respondenten die bekend zijn met het aanbod geeft een klein percentage aan in grote mate gebruik te maken van het aanbod. Bijna de helft gebruikt het aanbod in redelijke mate. Bijna vier op de tien gebruikers is (zeer) tevreden over het maatwerkeraanbod. De helft van de respondenten die in redelijke tot zeer grote mate gebruik maken van het maatwerkeraanbod is (zeer) tevreden over het aanbod, de overige 50 procent is neutraal in haar oordeel.

Knelpunten

Respondenten op de bezochte scholen noemen verschillende knelpunten. Deze liggen hoofdzakelijk in de randvoorwaardelijke sfeer. Twee vaak genoemde knelpunten zijn beschikbare tijd en teruglopende middelen. Respondenten merken op dat activiteiten voor KKiG vaak bovenop hun takenpakket komt, het verhoogt de werkdruk. In de vorige meting werd te weinig inbedding in het curriculum nog als vaak voorkomend knelpunt genoemd. Uit de gevoerde gesprekken in deze meting komt naar voren dat dit knelpunt is opgelost. Sterker nog: inbedding in het curriculum wordt nu als een succesfactor aangemerkt.

Respondenten op twee locaties geven aan dat de oorspronkelijke focus op het vergroten op allochtone instroom in eerste instantie belemmerend heeft gewerkt. Men had graag eerder een bredere focus willen kiezen gericht op recht doen aan diversiteit in brede zin. Men heeft nu gaandeweg die scope verbreed, dat heeft uiteindelijk zijn vruchten afgeworpen. Opbrengsten hadden nog groter kunnen zijn als men eerder die keuze had gemaakt.

Naast bovenstaande knelpunten worden ook de volgende knelpunten genoemd:

- Cofinanciering en teruglopende middelen heeft zijn weerslag op het al dan niet doorzetten van activiteiten in het kader van KKiG;
- Het bereiken van allochtone ouders is niet eenvoudig. Beelden van het groene onderwijs zijn vaak stereotype en zouden in het contact met ouders bijgesteld kunnen worden;
- Teruglopende instroom vanuit het primair onderwijs;
- Beperkte betrokkenheid van het management.

Succesfactoren

Tijdens de verschillende schoolbezoeken is gevraagd naar concrete succesfactoren van KKiG. Wat maakt dat KKiG werkt?

Op vier van de vijf bezochte locaties is de factor het landelijk netwerk van KKiG genoemd. Het deel uitmaken van een landelijk netwerk of landelijke community zoals dat van KKiG biedt de mogelijkheid om ervaringen te delen, informatie te verkrijgen en hulp of advies in te schakelen.

Door drie locaties is de koppeling van het KKiG-programma aan het bestaande curriculum als succesfactor genoemd. Verbinding van KKiG- doelen en activiteiten aan bestaande programma's wordt belangrijk gevonden met het oog op verduurzaming en inbedding. Was dit eerst nog een knelpunt, een jaar later zijn de betrokkenen van mening dat het een succesfactor is.

Een andere succesfactor is dat het KKiG-programma de mogelijkheid biedt om binnen de instelling het gesprek over diversiteit te voeren. Dit vergroot de bewustwording bij docenten en deelnemers.

In bijna alle gesprekken op de scholen is de rol van de projectleider op instellings- of locatieniveau als een belangrijke succesfactor aangemerkt. De projectleider als de verbindende schakel: de aanjager, de makelaar en de procesbewaker. De respondenten geven aan dat het programma minder succesvol was geweest als er niet iemand was geweest die de lijnen aan elkaar verbindt en mensen met elkaar in contact brengt.

Tot slot werden nog drie succesfactoren genoemd:

- Het programma maakt dat doelen scherp omschreven zijn, dat maakt het makkelijker om te achterhalen of de doelen ook gerealiseerd zijn;
- De breedte van het programma is ook aangemerkt als succesfactor. Hiermee doelt men op de bredere scope: niet alleen culturele diversiteit gericht op het vergroten van allochtone instroom, maar ook aandacht voor het diversiteit in de bredere zin;
- De subsidie op zichzelf heeft het mogelijk gemaakt dat activiteiten georganiseerd zijn die anders niet georganiseerd zouden zijn. Ook dit wordt gezien als een succesfactor.

Toekomstverwachtingen

In de interviews is expliciet gevraagd naar de toekomstverwachtingen van KKiG. Bijna unaniem wordt gesteld dat door het teruglopen van subsidie activiteiten in omvang terug zullen lopen of anders georganiseerd gaan worden. Dit betekent echter niet dat activiteiten ophouden te bestaan. Dit houden de respondenten voor onmogelijk. De doelstellingen van KKiG en de daaraan gerelateerde activiteiten zijn inmiddels dusdanig ingebed in de bestaande organisatie en het curriculum dat het programma, de activiteiten, zij het op kleinere schaal, doorgaan. *"De toegevoegde waarde van aandacht voor diversiteit wordt zichtbaar"*, zo geeft een geïnterviewde aan.

1 Inleiding

De AOC's, Aequor, STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool en Wageningen UR hebben een gemeenschappelijk actieplan ontwikkeld genaamd "Kies Kleur in Groen" (KKiG). Dit actieplan wordt ondersteund door het ministerie van Economische Zaken. Het actieplan richt zich op de versterking van culturele diversiteit binnen instellingen in een internationale groene context en is gebaseerd op de ervaringen op dit gebied^[2].

Met het actieplan maken de AOC's, Aequor, STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool en Wageningen UR kenbaar dat zij toegankelijk willen zijn voor verschillende culturele doelgroepen en een afspiegeling willen zijn van onze samenleving met haar pluriformiteit. Bovenal zien zij diversiteit als iets positiefs, een verrijking voor de sector, organisatie, medewerkers en studenten^[3], onder het motto 'Celebrate Diversity!'.

Culturele verschillen worden binnen het programma KKiG breed opgevat. Het gaat ondermeer om verschillen naar sociale achtergrond en herkomst, stad en platteland, religie en levensbeschouwing, seksuele- en sociale voorkeuren en politieke voorkeuren. Binnen de groene arbeidsmarkt worden goede interculturele competenties van belang geacht, niet alleen vanwege de multiculturele samenleving, maar ook omdat deze arbeidsmarkt internationaal is. Gevoed door de verwachting dat op den duur een tekort aan arbeidskrachten zal ontstaan, is het van belang dat op de arbeidsmarkt arbeidsplaatsen worden ingevuld door nieuwe doelgroepen. De stuurgroep van het programma KKiG heeft in oktober 2010 een uitvoeringsplan ontwikkeld waarin een streefbeeld is beschreven aan de hand van meetbare strategische doelen (finishfoto) en ambities voor het schooljaar 2013/2014. Daarnaast stelt de stuurgroep jaarlijks een activiteitenplan op.

De stuurgroep van het programma (AOC's, Aequor, STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool en Wageningen UR) wil dat de voortgang die op weg naar de finishfoto wordt geboekt, wordt gevolgd door een onafhankelijke partij en jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar in een rapportage wordt vastgelegd. Daartoe is in 2011 een monitor ontwikkeld die gedurende de looptijd van KKiG jaarlijks wordt herhaald en dit jaar voor de derde keer door onderzoeksinstituut IVA Onderwijs is uitgevoerd. De resultaten van de monitor leveren input voor de inzet en activiteiten van het programma.

1.1 Doelen Kies Kleur in Groen

De stuurgroep van het programma KKiG heeft in oktober 2010 een uitvoeringsplan ontwikkeld en daarin een streefbeeld beschreven aan de hand van meetbare strategische doelen (finishfoto) en ambities voor het schooljaar 2013/2014.

De volgende doelen zijn in de finishfoto beschreven:

- Diversiteit wordt op verschillende beleidsterreinen gestimuleerd en krijgt structureel aandacht in het primaire proces;
- Er zijn bestuurlijk, landelijk, regionaal en lokaal, duurzame verbindingen gelegd met partijen rond de integratieagenda;
- Er is op het gebied van kennisdeling en ondersteuning een duurzame samenwerking opgebouwd met ondersteuning- en kenniscentra, van wie verwacht mag worden dat zij actief participeren in activiteiten rond de groene opleidingen;

² Actieplan Kies Kleur in Groen: culturele diversiteit in een internationale groene context

³ Kies Kleur in Groen: culturele diversiteit in een internationale groene context. Uitvoeringsplan 2010-2013 versie 28 oktober 2010. Stuurgroep Kies Kleur in Groen Oktober 2010

- Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010.

1.2 Organisatie Kies Kleur in Groen

In het uitvoeringsplan van KKiG is onder andere samenwerking gezocht met FORUM, instituut voor multiculturele ontwikkeling, en wordt regionale netwerkvorming en samenwerking tussen groene onderwijsinstellingen en relevante kennis- en expertiseorganisaties gestimuleerd en ondersteund.

De AOC Raad treedt op als penvoerder en is tevens budgethouder en verantwoordelijk voor het programmamanagement. Zij ondersteunt en faciliteert vanuit die hoedanigheid de uitvoering van het programma Kies Kleur in Groen.

Het programma KKiG wordt aangestuurd door een zelfstandige stuurgroep die onder de vlag van KKiG opereert. De besturen van de AOC's, Vereniging Buitengewoon Groen, Aequor en STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool hebben de stuurgroep volledig gemandateerd om gezamenlijk namens deze besturen beslissingen te nemen die in het kader van de voortgang van het programma gewenst zijn.

Het programmamanagement en de algemene ondersteuning van KKiG ligt bij twee hiervoor aangewezen programmamanagers. Deze twee programmamanagers zijn tevens de contactpersonen voor de onderzoekers van de monitor waarover in dit onderzoeksrapport wordt gerapporteerd. De programmamanagers zijn de verbindende schakel tussen het landelijk beleid en de activiteiten op de locaties in het kader van KKiG.

De programmamanagers sturen een coördinatiegroep aan die bestaat uit medewerkers van convenantpartners (projectleiders) en enkele vertegenwoordigers van de ondertekenaars van het actieplan. De coördinatiegroep informeert de stuurgroep over de uitvoering van het uitvoeringsplan. Daarnaast is er een community. In deze community komen de algemene landelijke activiteiten van de scholen en andere strategische partners bij elkaar. De community biedt een ruim netwerk, inspiratie, deskundigheidsbevordering, kennisuitwisseling en ondersteuning rondom het thema culturele diversiteit en groen onderwijs, en staat open voor alle medewerkers van het groene onderwijs. Ook externe deskundigen kunnen naar behoefte aansluiten.

Iedere instelling heeft minimaal één projectleider aangewezen die fungeert als verbindingsofficier voor het landelijke traject KKiG en als projectleider van de eigen instelling. Vaak is de instellingsprojectleider ook het communitylid voor KKiG. Daarnaast hebben sommige instellingen ook aparte projectleiders per locatie benoemd.

1.3 Leeswijzer

Deze rapportage doet verslag van de resultaten van de derde monitor. In hoofdstuk twee zijn in een onderzoeksverantwoording de doelstelling van het onderzoek en de onderzoeksopzet beschreven. Hoofdstuk drie beschrijft de resultaten van een digitale vragenlijst (webenquête) en in hoofdstuk vier zijn (kwalitatieve) caseverslagen uitgewerkt. We danken de respondenten die de moeite namen de vragenlijst in te vullen en/of zijn geïnterviewd en Esther Wouters en Hilda Weges, de programmaleiders van KKiG, voor hun medewerking aan het onderzoek.

2 Onderzoeksverantwoording

In hoofdstuk twee worden onderzoeksvraag, uitgangspunten bij het onderzoek en onderzoeksopzet beschreven. In paragraaf 2.4 is de respons weergegeven en in paragraaf 2.5 wordt een toelichting gegeven bij het interpreteren van de resultaten.

2.1 Doelstelling en onderzoeksvraag

Het doel van de monitor is het jaarlijks meten van de voortgang van de realisatie van het actieplan ‘Kies Kleur in Groen’ zoals beschreven in de finishfoto. Het geeft inzicht in de vraag waar de convenantpartners staan ten opzichte van de finishfoto.

In overleg met de programmamanagers is besloten dat de monitor net als in eerdere metingen op *locatieniveau* wordt uitgevoerd. De volgende onderzoeksvraag staat centraal:

In hoeverre hebben de locaties van de groene onderwijsinstellingen de eindresultaten, zoals beschreven in de finishfoto, bereikt?

2.2 Uitgangspunten bij het onderzoek

De volgende uitgangspunten zijn van belang voor het onderzoek:

- De finishfoto zoals gepresenteerd in het Uitvoeringsplan 2010-2013 is richtinggevend geweest voor de ontwikkeling van de monitor;
- In 2011 is in nauwe samenwerking met de programmamanagers een vragenlijst ontwikkeld door IVA. Deze vragenlijst vormt de basis de vervolgmonitor en voor de interviewleidraden ten behoeve van de casestudies;
- Bij de ontwikkeling van de vragenlijst voor de monitor zijn de eindresultaten zoals beschreven in de finishfoto geoperationaliseerd in meerdere meetbare indicatoren. Deze zijn in nauwe samenwerking met de programmamanagers ontwikkeld;
- De deelnemers aan de monitor dienen het onderzoek te ervaren als een stimulans. Voorkomen moet worden dat de monitor geassocieerd wordt met controle of verantwoording.

2.3 Onderzoeksopzet

De monitor bestaat in 2013 uit drie onderzoeksfases die in de volgende subparagrafen kort worden toegelicht namelijk:

- Fase 1: Voorbereiding
- Fase 2: Uitvoering
- Fase 3: Analyse en rapportage

2.3.1 Fase 1: Voorbereiding

In een startbijeenkomst met de programmamanagers zijn werkafspraken gemaakt over de wijze van uitzetten van de digitale vragenlijst en de keuze voor de vijf locaties waar verdiepende interviews zijn gehouden. De vragenlijst die eerder is afgenomen in 2011 en 2012 is zoveel mogelijk gehandhaafd zodat resultaten kunnen wor-

den vergeleken. In overleg met de programmamanagers zijn een aantal vragen toegevoegd over het maatwerkeraanbod waar scholen gebruik van kunnen maken. Daarnaast zijn door de onderzoekers afspraken gemaakt met informanten van locaties van vijf verschillende instellingen voor groen onderwijs voor de verdiepende interviews met managers, teamleiders en docenten. De interviewleidraad is in een startbijeenkomst met de programmaleiders besproken en later (na geringe wijziging) vastgesteld. De interviewleidraad voor managers en teamleiders bestond uit de volgende onderwerpen:

- Bekendheid met de doelstellingen KKiG
- Visie op diversiteit in het groene onderwijs
- Draagvlak voor KKiG (ziet men de noodzaak/draagt het actieplan KKiG bij aan verbeteringen)
- Beleidsplan en beleidsmaatregelen
 - Aanwezig
 - Bekend met inhoud beleidsplan
 - Beschrijving van de beleidsmaatregelen in het kader van KKiG
 - Extra middelen beschikbaar voor KKiG
- Samenwerking met externe partijen
- Succesfactoren / knelpunten
- Diversiteit studenten en medewerkers
- Toekomstverwachting

De interviewleidraad voor de docenten bevatte de volgende thema's:

- Bekendheid met de doelstellingen KKiG
- Visie op diversiteit in het groene onderwijs
- Draagvlak voor KKiG (ziet men de noodzaak/draagt het actieplan KKiG bij aan verbeteringen)
- Aanwezigheid beleidsplan en bekendheid met inhoud van beleidsplan en beleidsmaatregelen
- Eventuele aanpassingen in het curriculum ten behoeve van KKiG
 - Aandacht in curriculum voor interculturele en internationale competenties
 - Aandacht in curriculum voor het werken in een internationale beroepscontext
- Wijze waarop diversiteit op de locaties concreet vorm krijgt
 - Beschrijving van activiteiten (wat, wie, waarom, waar)
 - Inbedding van de activiteiten
 - Externe partijen
 - Succesfactoren / knelpunten
- Samenwerking met externe partijen
 - Welke externe partijen
 - Wijze van samenwerking
 - Doel van samenwerking
 - Succesfactoren / knelpunten
- Diversiteit studenten en medewerkers
- Toekomstverwachting

2.3.2 Fase 2: Uitvoering van het onderzoek

De onderzoekers stuurden een link naar de digitale vragenlijst aan 18 communityleden van 16 instellingen met het verzoek deze link conform de eerdere metingen door te sturen naar (minimaal) vijf medewerkers per locatie van hun instelling zoals projectleiders of contactpersoon KKiG, locatiemanagers/directeuren, teamleiders en do-

centen. Beleidsadviseurs en/of stafleden die op instellingsniveau betrokken zijn bij het project kregen via routing in de vragenlijst vragen op instellingsniveau.

Om de respons te verhogen zijn tussentijdse responsoverzichten gebruikt om (gericht) te herinneren. Daarnaast werden via FORUM zogenaamde 'Multitalent Linkers' ingezet om de communityleden van de groene onderwijsinstellingen te bellen en te vragen of er ondersteuning nodig was bij de dataverzameling. Daartoe zijn locaties bezocht met een laptop waarop de vragenlijst was in te vullen en werden medewerkers op de locaties telefonisch gereminderd. Iedere locatie waar minimaal vijf enquêtes werden ingevuld ontving een 'Kies Kleur in Groen taart'.

Om kwalitatieve informatie in te winnen werden vijf locaties bezocht van vijf verschillende instellingen voor het groene onderwijs namelijk:

- Groenhorst, locatie Nijkerk;
- Wageningen UR;
- Edudelta College, locatie Middelharnis;
- AOC Terra, locatie Eelde;
- Wellantcollege, locatie Amsterdam.

De interviews op locatie boden de mogelijkheid om verdiepende antwoorden te formuleren op de vragen die in de digitale webenquête aan de orde kwamen. Per locatie werden (in groepsgesprekken) managers, contactpersonen KKiG, teamleiders en/of docenten geïnterviewd. Op basis van deze interviews werd per locatie een beschrijving gemaakt van de wijze waarop diversiteit een plek krijgt in de vorm van een casebeschrijving (zie hoofdstuk vier).

2.3.3 Fase 3: Analyse en rapportage

In een derde onderzoeksfase zijn de resultaten van de digitale vragenlijst geanalyseerd en geïnterpreteerd, en de interviews op de locaties uitgewerkt in vijf afzonderlijke casebeschrijvingen. In de analyses zijn resultaten uitgesplitst naar functie en/of schooltype. Er zijn vier functies onderscheiden (projectleiders KKiG, docenten, managers (locatieniveau) en beleidsadviseurs/stafleden op instellingsniveau) en vier schooltypen (vmbo, mbo, vmbo/mbo en hbo/wo). In de managementsamenvatting is de onderzoeksvraag beantwoord op basis van de resultaten uit de ingevulde vragenlijsten en de casebeschrijvingen.

2.4 Respons

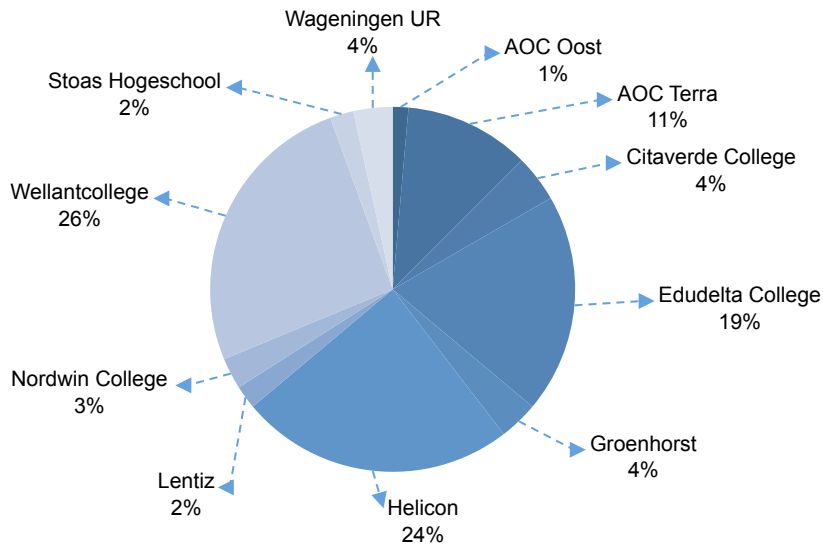
Het groene onderwijs kent 13 AOC's, waarin zowel op het niveau van vmbo als mbo (beroepsopleidende en beroepsbegeleidende leerweg) groen onderwijs wordt gegeven. De AOC's kennen ruim 100 vmbo- en mbo-locaties. Daarnaast worden opleidingen vmbo-groen verzorgd op 33 afdelingen van brede scholengemeenschappen, die zich hebben verenigd in de Vereniging Buitengewoon Groen (VBG). Verder wordt agrarisch onderwijs gegeven binnen vier hogescholen^[4] en Wageningen UR.

Tussen 3 juni en 17 juli werd de digitale vragenlijst door 144 respondenten ingevuld. Een (flinke) stijging ten opzichte van de twee eerdere metingen waarin de respons respectievelijk 106 (2011) en 85 (2012) bedroeg, die waarschijnlijk het resultaat is van de eerder beschreven responsverhogende maatregelen. De 144 respondenten zijn afkomstig van 9 AOC's (37 locaties), STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool en Wageningen UR. Een groot deel van de respons was afkomstig van medewerkers van het Wellantcollege, Edudelta College en Helicon

⁴ STOAS Wageningen/Vilentum Hogeschool, HAS Den Bosch, Hogeschool INHOLLAND Delft, Van Hall Larenstein

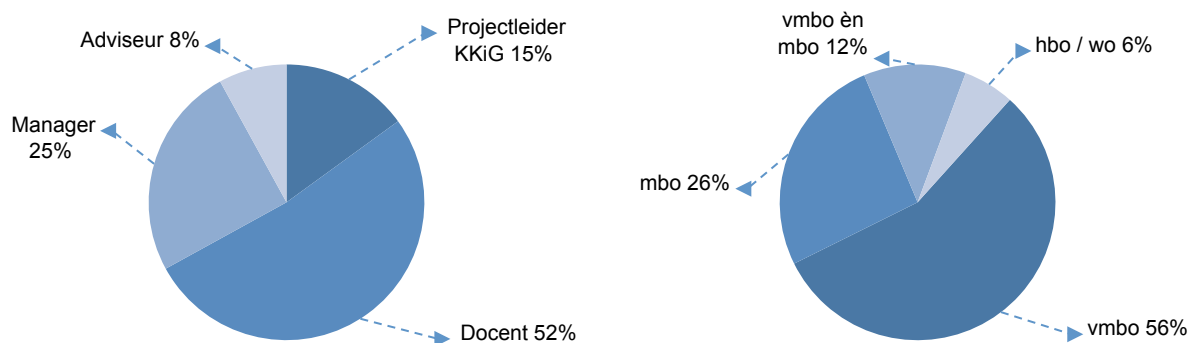
opleidingen (figuur 2.1). Een overzicht van de volledige respons uitgesplitst naar instelling en locatie is opgenomen in bijlage 1. Vanwege uiteenlopende redenen namen vier AOC's niet deel aan deze monitor namelijk De Groene Welle, Prinsentuin College, Clusius College en Landstede.

Figuur 2.1: Respons 3^e monitor KKiG naar instelling (n=144)



Aan de respondenten is gevraagd naar het type onderwijs waarin ze werkzaam zijn en hun functie (figuur 2.2). Ruim de helft van de respondenten is docent, een kwart is manager. Het betreft dan locatiemanagers of locatiedirecteuren en teamleiders op locatieniveau. De vragenlijst is op locatieniveau verder ingevuld door 21 projectleiders KKiG. Op instellingsniveau namen 12 (beleids)adviseurs of stafleden deel aan de 3^e monitor Kies Kleur in Groen. Net als in eerdere metingen is het grootste deel van de respondenten werkzaam in het vmbo. Beide (persoons)kenmerken worden gebruikt in de analyses in hoofdstuk drie.

Figuur 2.2: Respons naar functie en schooltype (n=144)



2.5 Interpretatie resultaten

De resultaten van deze monitor geven een indicatie van de voortgang van de realisatie van het actieplan KKiG. Er is geen sprake van een (landelijk) representatieve respons onder (medewerkers van) de AOC's omdat vier van de 13 AOC's niet deelnamen aan de monitor, en een bovengemiddeld groot deel van de respons afkomstig is van (medewerkers van) het Wellantcollege, Edudelta College en Helicon opleidingen.

Er is een beter beeld verkregen van docenten omdat zij deze meting in vergelijking met twee eerdere metingen in grotere mate repondeerden. Het grotere aandeel van docenten in de respons betekent ook dat totaalcijfers over alle respondenten (projectleiders, docenten, managers én adviseurs) vertekenen in de vergelijking met eerdere metingen. Om die reden zijn in hoofdstuk drie geen totaalcijfers opgenomen en worden resultaten uitgesplitst naar type medewerker.

3 Voortgang realisatie actieplan Kies Kleur in Groen

De convenantpartners hebben in het schooljaar 2009/2010 de zogenaamde finishfoto ondertekend met daarin het eindbeeld dat wordt nagestreefd voor schooljaar 2013/2014. Onderwijsinstellingen hebben een strategisch beleid geformuleerd rondom diversiteit, en vervolgens hebben deelnemende locaties in samenhang met het instellingsbeleid een locatiebeleidsplan opgeleverd. De doelstellingen uit de finishfoto zijn vertaald naar indicatoren die zijn gehanteerd bij het ontwikkelen van een vragenlijst (bijlage 2). In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de resultaten van de digitale (web)enquête waarmee kan worden vastgesteld in welke mate de doelstellingen zoals beschreven in de finishfoto zijn bereikt.

Paragraaf 3.1 beantwoordt de vraag in welke mate diversiteit op de verschillende terreinen wordt gestimuleerd. Er wordt ingegaan op de bekendheid met de doelstellingen van het landelijk actieplan KKiG, beleidsplannen en het draagvlak van de respondenten met betrekking tot (locale) beleidsmaatregelen. Paragrafen 3.2 beschrijft de aandacht voor diversiteit (in het primaire proces). In paragraaf 3.3 wordt de (duurzame) samenwerking met externe partners rondom de diversiteitsagenda geanalyseerd en in paragraaf 3.4 is de instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs in de (school)jaren 2009/2010 tot en met 2012/2013 beschreven. Tot slot zijn in paragraaf 3.5 resultaten opgenomen over het maatwerk aanbod van KKiG. In alle paragrafen wordt regelmatig verwezen naar tabellen. Deze tabellen zijn opgenomen in bijlage 3.

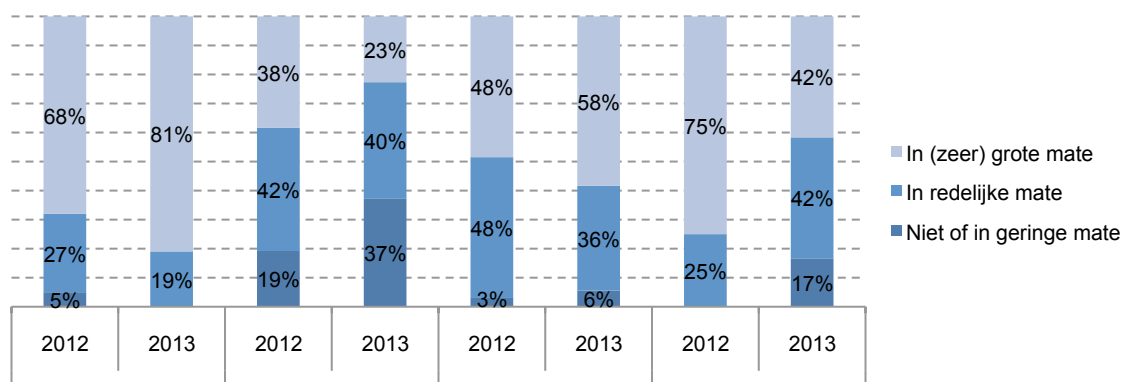
3.1 Diversiteit op verschillende beleidsterreinen

In deze paragraaf wordt geschetst in welke mate de diversiteit binnen de instellingen en de locaties wordt gestimuleerd. Paragraaf 3.1.1 beschrijft de bekendheid met de doelstellingen van het landelijke actieplan KKiG en de (locatie) beleidsplannen. In paragraaf 3.1.2 wordt duidelijk in welke mate beleidsmaatregelen op verschillende beleidsterreinen in het locatiebeleidsplan Kies Kleur in Groen zijn opgenomen en paragraaf 3.1.3 beantwoordt de vraag of er draagvlak is voor het beleid.

3.1.1 Bekendheid met de doelstellingen van het landelijk actieplan

Projectleiders en managers zijn (net als in eerdere metingen) het best bekend met de doelstellingen van het landelijk actieplan KKiG, docenten het minst (figuur 3.1). In vergelijking met de vorige meting is de bekendheid onder projectleiders en managers gestegen. Docenten en beleidsadviseurs zijn vergeleken met de meting in 2012 in mindere mate bekend met de doelstellingen. De lagere bekendheid onder docenten in 2013 ten opzichte van 2012 wordt veroorzaakt door een grotere respons van docenten bij instellingen waar de bekendheid met de doelstellingen lager is (zie paragraaf 2.5).

Figuur 3.1: Bekendheid met doelstellingen KKiG in 2012 en 2013 naar functie



Instellingsniveau

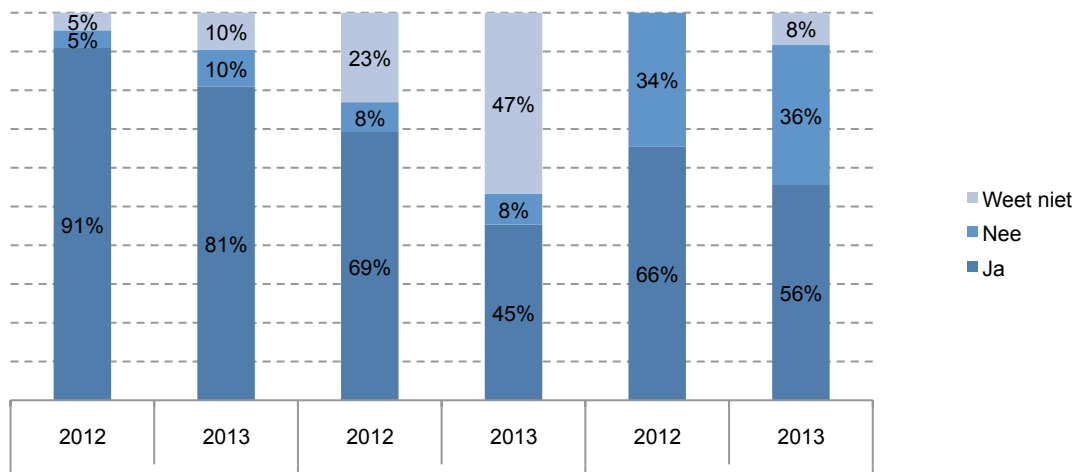
Nagenoeg alle beleidsadviseurs/stafleden zijn van mening dat er op *instellingsniveau* in redelijke of grote mate draagvlak is voor de doelstellingen van het landelijk actieplan KKiG (tabel B.5). De percentages komen in zeer grote mate overeen met de vorige meting.

In de strategische beleidsplannen van de instellingen zijn volgens negen beleidsadviseurs/stafleden ambities opgenomen die een relatie hebben met KKiG. Drie adviseurs weten niet of dit het geval is. Meest genoemde ambitie is het vergroten van de bekendheid van het groene onderwijs onder allochtone doelgroepen. Enkele beleidsadviseurs geven aan dat het negatieve imago van het groene onderwijs moet worden omgebogen naar een positief imago, waardoor meer allochtone leerlingen voor het groene onderwijs kunnen worden geworven.

Locatieniveau

Deze meting vulden 132 respondenten (projectleiders, docenten en managers) de vragenlijst in voor hun *locatie*. Projectleiders zijn net als vorige meting het best op de hoogte van de aanwezigheid van een locatiebeleidsplan (figuur 3.2). Docenten zijn het minst goed op de hoogte, bijna de helft van de docenten weet niet of de locatie over een locatiebeleidsplan beschikt.

Figuur 3.2: Beschikt locatie over een locatieplan KKiG?

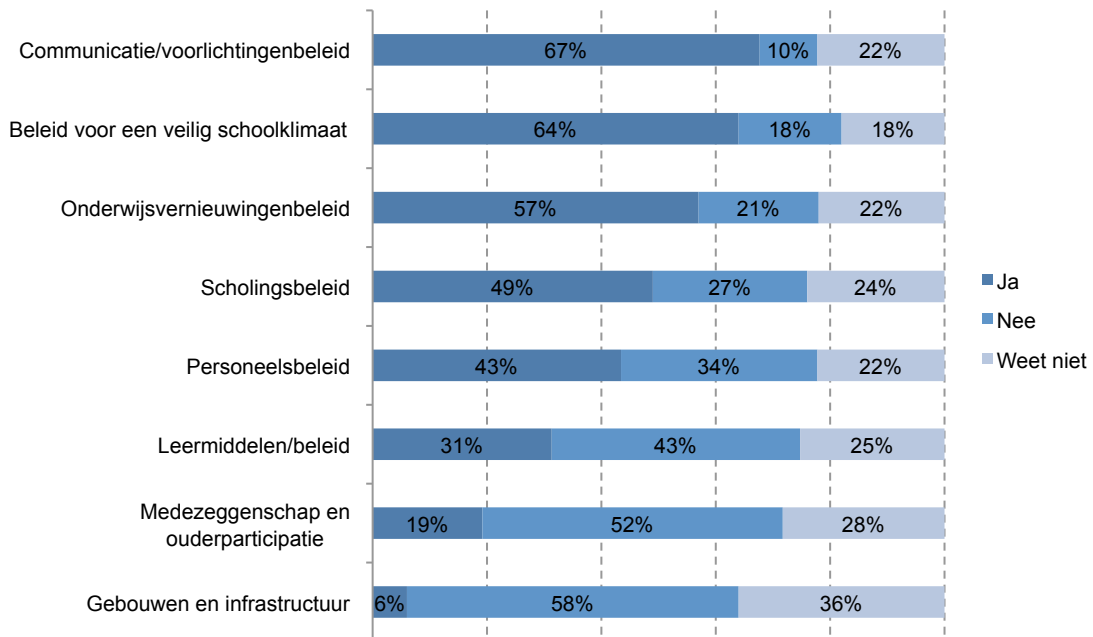


Aan respondenten die weten van het bestaan van een locatiebeleidsplan is een aantal vervolgvragen voorgelegd over het locatiebeleidsplan. Projectleiders en managers zijn allen in redelijke tot zeer grote mate op de hoogte van de *inhoud* van het locatiebeleidsplan. Bij docenten is dat in mindere mate het geval. Bijna de helft van de docenten geeft aan niet of in geringe mate bekend te zijn met het locatiebeleidsplan (tabel B.6).

3.1.2 Beleidsmaatregelen

In het locatiebeleidsplan zijn beleidsmaatregelen op verschillende beleidsterreinen opgenomen. 'Communicatie/voorlichtingenbeleid' en 'Beleid voor een veilig schoolklimaat' zijn het meest genoemd als beleidsterrein (figuur 3.3). Beleidsmaatregelen op het gebied van medezeggenschap en ouderparticipatie en op het terrein van gebouwen en infrastructuur scoren net als in eerdere metingen het laagst (tabel B.7).

Figuur 3.3: Zijn in het locatiebeleidsplan beleidsmaatregelen opgenomen voor de verschillende beleidsterreinen (n=67)



Per beleidsterrein is gevraagd welke beleidsmaatregelen in het locatiebeleidsplan zijn opgenomen.

Communicatie / voorlichtingenbeleid

Scholen communiceren intern en met de buitenwereld dat ze een groene school zijn waar iedereen welkom is en waar veel mogelijkheden zijn voor een grote diversiteit aan leerlingen ("*iedereen is welkom*") Daarbij zijn in eerdere metingen onderstaande activiteiten genoemd:

- Werving van meer diverse instroom van leerlingen (werven van allochtone leerlingen en leerlingen met een hoger opleidingsniveau);
- Meer voorlichting op scholen (de voorlichting op basisscholen/integratie allochtone leerlingen in VMBO-groen);
- Het aanpassen van communicatiemiddelen / optimaliseren van communicatiemiddelen zodat ze bij de verschillende doelgroepen aansluiten;
- Werken met groene ambassadeurs / leerlingen betrekken bij voorlichtingsactiviteiten;
- Bij voorlichtingsdagen de nadruk leggen op ambities met betrekking tot diversiteit (voorlichting aan leerlingen, ouders en docenten);
- Voorlichtingsmaterialen ontwikkelen in diverse talen (bijvoorbeeld Engels);
- Interne communicatie over activiteiten/projecten aan ouders en deelnemers;
- Voorlichting lokale pers over de activiteiten rondom KKiG;
- Verschillende manieren zoeken om in contact te komen met de allochtone doelgroep (denk aan persoonlijke benadering/contacten met culturele organisaties en voorlichtingsbijeenkomsten voor minderheidsgroepen);
- Stelling nemen tegen discriminatie en intolerantie op alle in de wet genoemde gronden, waaronder afkomst, sekse (man of vrouw), seksuele voorkeur (hetero, homo- en biseksualiteit), leeftijd, godsdienst en handicap/chronische ziekte.

Aan het bovenstaande wordt in deze meting onder andere toegevoegd dat nadrukkelijk contact wordt gezocht met de afleverende (basis)scholen en specifieke voorlichting wordt gegeven op 'grijze' scholen over de mogelijkheden met betrekking tot groen onderwijs. PR-materiaal moet beter aansluiten op de diverse doelgroepen bijvoorbeeld door bewust "*deelnemers met een niet-witte oer-hollandse huid op te nemen in het beeldmateriaal*".

Activiteiten worden gecommuniceerd via interne communicatiekanalen, maar ook extern via deelname aan het stedelijk overleg, contacten met multiculturele organisaties, in nieuwsbrieven en op bijeenkomsten of grote beurzen als 'Spots on Jobs'.

Beleid voor een veilig schoolklimaat

Bij beleidsmaatregelen betreffende het beleid voor een veilig schoolklimaat zijn in voorgaande jaren de volgende (specifieke) beleidsmaatregelen genomen:

- Structurele aandacht op school voor diversiteit;
- Het toegankelijk maken van hun onderwijs voor alle deelnemers, ongeacht sociale achtergrond, religie, sekse of seksuele voorkeur;
- Een omgeving creëren waarin iedereen gerespecteerd wordt;
- De aantrekkelijkheid van een kleine en veilige school onder de aandacht brengen van ouders en vmbo-leerlingen uit meerdere diversiteitsgroepen;
- Bewustwording creëren over wat een veilig schoolklimaat is;
- Evalueren en bijstellen van het veiligheidsplan;
- Meer inzetten op groepsprocessen en leerlingen meer betrokken laten zijn bij de school;
- Leerlingen ervan bewust maken dat zij gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de sfeer op school;
- Model verbindende school introduceren en opnemen in identiteitspaspoort;
- Ontwikkeling van een (pest) protocol ter voorkoming van discriminatie.

De respondenten geven daarnaast in deze meting aan dat er niet alleen aandacht moet zijn voor specifieke groepen leerlingen zoals LHBT- jongeren maar ook voor het personeel. Een voorbeeld is de deelname van een teamleider aan een Socratisch gesprek over veiligheid binnen de school en een daaropvolgende nabespreking in het team. Scholen geven aan dat projecten zijn gestart met betrekking tot diversiteit en pesten en hebben "*herkenbare en goed naleefbare schoolregels gemaakt op het gebied van discriminatie*".

Onderwijsvernieuwingsbeleid

In de meting in 2011 werd aangegeven dat er projecten zijn ontwikkeld en uitgevoerd, en lesinhouden zijn aangepast die gericht zijn op het omgaan met andere culturen en/of minderheden. In de meting van 2012 werd daaraan het volgende toegevoegd:

- Een grotere plek voor diversiteit in de lessen voor Maatschappijleer in het vmbo en in de lessen Leren Loopbaan Burgerschap (LLB) in het mbo;
- Invoering en ontwikkeling van de carrousel (PSO);
- Meer aandacht voor internationalisering in de opleiding;
- Het opzetten van kanjeravonden (avonden voor mensen met een verstandelijke handicap);
- Er wordt gewerkt aan KKiG binnen verschillende vakken in een doorlopende leerlijn;
- Deelname aan Comeniusprojecten.

Het beleid rond onderwijsvernieuwing richt zich op het ontwikkelen van nieuwe opleidingen die aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt en op het aantrekkelijk maken van de opleidingen voor niet-westerse studenten of jongeren uit de Randstad. Dat gebeurt volgens de respondenten in deze meting onder andere door culturele di-

versiteit in het curriculum op te nemen en het curriculum van de bedrijfsopleidingen (nog) beter af te stemmen op de verschillende (niet-westerse allochtone) doelgroepen.

De aandacht voor internationalisering wordt ook deze meting genoemd. De internationale stage wordt bevorderd en een respondent geeft aan dat er *“een module internationalisering in het curriculum is opgenomen, waardoor leerlingen die voor een stage een periode naar het buitenland gaan zich beter kunnen voorbereiden op de stage en beter beseffen wat het is om te wonen en te werken in een andere cultuur”*.

Daarnaast zijn in deze meting onder andere nog onderstaande beleidsmaatregelen genoemd op het gebied van onderwijsvernieuwing:

- Ontwikkelen van nieuwe opleidingen en deelopleidingen speciaal gericht op stedelijke doelgroepen;
- Projectmatig lesgeven;
- Samenwerking tussen po en vo;
- Vakoverstijgend projectonderwijs en activerend onderwijs;
- Ontwikkelen van competenties en betekenisvolle activiteiten aanbieden waardoor leerlingen meer in contact komen met de allochtone bevolking.

Scholingsbeleid

Net als in voorgaande metingen wordt ook deze meting aangegeven dat op scholen trainingen, scholing, studiedagen of workshops worden aangeboden aan (een deel van de) docenten en/of mentoren. Voorbeelden zijn het trainen van docenten en studieadviseurs op interculturele competenties, het ontwikkelen van een mentorentraining gericht op talentontwikkeling en een cursus culturele diversiteit voor alle PR-medewerkers. Overige genoemde maatregelen ten behoeve van het scholingsbeleid zijn:

- Aandacht besteden aan diversiteit tijdens thema- of studiedagen;
- Cursussen op het gebied van communicatie en LLB;
- Workshops kennisoverdracht;
- Scholing rondom hoe om te gaan in de les met diversiteit;
- Teamtraining LHBT.

Personeelsbeleid

Beleidsmaatregelen met betrekking tot het personeelsbeleid zijn in eerdere metingen samengevat in drie clusters namelijk:

- Aandacht voor diversiteit bij het aannemen van nieuw personeel;
- Creëren van draagvlak voor KKiG onder docenten;
- Faciliteren van docenten ten behoeve van het uitvoeren van activiteiten voor KKiG.

Aandacht voor diversiteit in het aannamebeleid wordt ook deze meting vaak genoemd in de vorm van *“aannname van personeel met een andere culturele achtergrond of afkomst”* of *“een aannamebeleid zonder discriminatie”*. Een respondent geeft aan dat *“er een buddy is voor nieuwe internationale medewerkers”*.

Docenten worden gefaciliteerd door *“formatie vrij te maken voor het opzetten van diversiteits activiteiten”* of het *“het toekennen van een x aantal uren voor de docenten die bezig zijn met het KKiG programma”*.

Een aantal keer is aangegeven dat een PR-medewerker is aangesteld voor (regionale) voorlichting en het *“benederen van alle doelgroepen”*.

Leermiddelen / beleid

Net als in voorgaande metingen geven respondenten aan dat nieuwe leermiddelen worden gemaakt of worden aangeschaft waardoor er meer aandacht is voor diversiteit. *"Bestaande leermiddelen worden gecontroleerd op culturele diversiteit en waar nodig worden aanvullend materiaal en (eigen) leerarrangementen ontwikkeld"*.

Medezeggenschap en ouderparticipatie

Ouders worden betrokken bij diverse (internationaal georiënteerde) activiteiten en uitgenodigd voor voorlichtingsavonden. Een respondent geeft aan dat *"ouderparticipatie is ingezet op het gebied van talentontwikkeling van leerlingen"* en dat *"de ouderraad en leerlingerraad in steeds grotere mate participeren binnen de organisatie"*.

Gebouwen en infrastructuur

De gebouwen en de infrastructuur komen nauwelijks aan bod in de locatiebeleidsplannen KKiG.

3.1.3 Draagvlak beleidsmaatregelen

Om een indicatie te verkrijgen van het draagvlak van de beleidsmaatregelen is respondenten gevraagd in welke mate zij het eens zijn met de volgende stellingen:

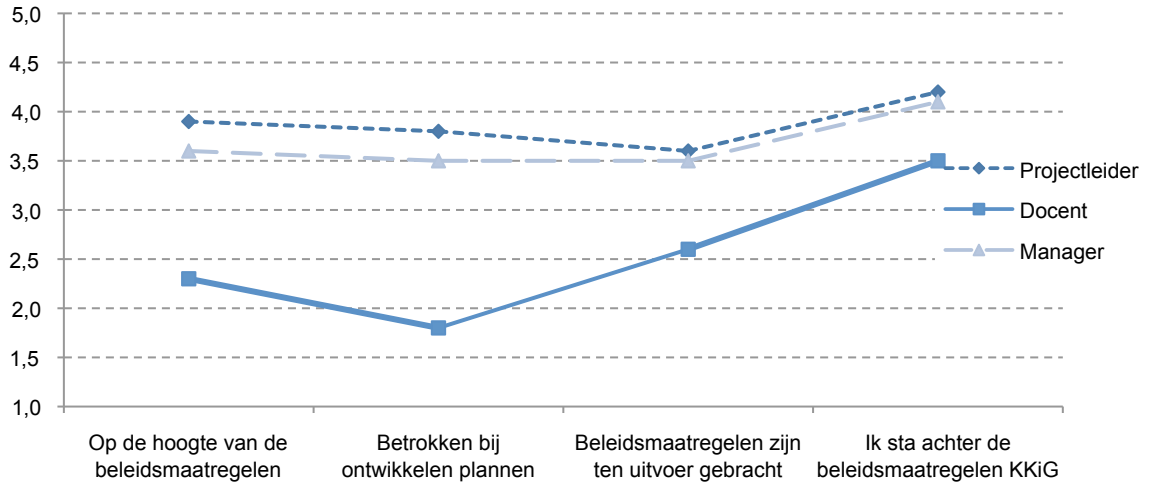
- Ik ben op de hoogte van de beleidsmaatregelen;
- Ik was/ben betrokken bij het ontwikkelen van concrete plannen om de beleidsmaatregelen uit te voeren;
- De beleidsmaatregelen zijn ten uitvoer gebracht;
- Ik sta achter de beleidsmaatregelen voor KKiG.

Het draagvlak is het grootst bij de projectleiders en de managers, waarbij projectleiders op alle stellingen (gemiddeld) iets hoger scoren dan managers (figuur 3.4). Ruim 60 procent van de projectleiders is in (zeer) grote mate op de hoogte van beleidsmaatregelen en een bijna evengroot deel van de projectleiders is in (zeer) grote mate betrokken bij het ontwikkelen van plannen om de beleidsmaatregelen uit te voeren. Docenten scoren op deze stellingen lager (tabel B.8)

Volgens het grootste deel van de projectleiders en managers zijn beleidsmaatregelen in redelijke tot zeer grote mate ten uitvoer gebracht. Van de docenten geeft ruim een derde aan dat dit niet of in geringe mate het geval is. Bijna een derde van de docenten kan deze stelling niet beantwoorden.

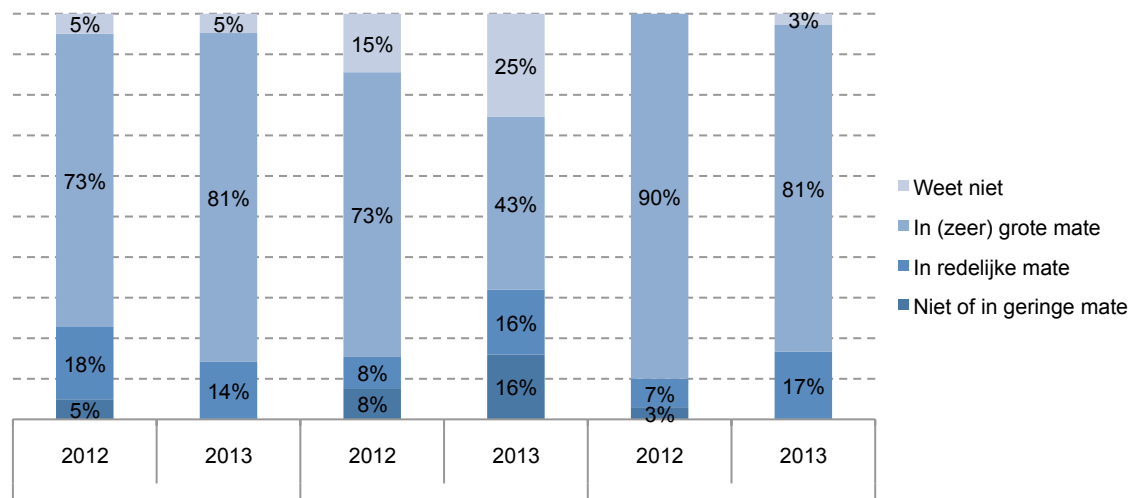
De stelling *"Ik sta achter de beleidsmaatregelen voor Kies Kleur in Groen"* geeft een goed beeld van het draagvlak onder medewerkers. Ook bij deze stelling onderscheiden projectleiders en managers zich van docenten. Circa acht van de tien projectleiders en managers is het in (zeer) grote mate eens met deze stelling. Onder docenten is dat bij ruim 40 procent het geval. Één op de zes docenten geeft aan niet of in geringe mate achter de beleidsmaatregelen van KKiG voor hun locatie te staan.

Figuur 3.4: Mate waarin stellingen over draagvlak van toepassing zijn binnen locatie naar functie (gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate)



In vergelijking met de meting in 2012 is het draagvlak onder docenten licht gedaald. Docenten zijn het vergelijking met een jaar geleden in iets mindere mate eens met de stelling "Ik sta achter de beleidsmaatregelen voor Kies Kleur in Groen" (figuur 3.5).

Figuur 3.5: Mate waarin eens met stelling "Ik sta achter de beleidsmaatregelen voor Kies Kleur in Groen" 2012 en 2013 naar functie



3.2 Structureel aandacht voor diversiteit in het primaire proces

Beleidsadviseurs/stafleden vinden dat op *instellingsniveau* de koers en ambities in de beleidsplannen in redelijke tot grote mate zijn vertaald naar concrete maatregelen (tabel B.9). Het betreft dan onder andere de volgende maatregelen die inmiddels in redelijke (n=6) of grote mate (n=3) ten uitvoer zijn gebracht:

- VMBO Doe Dagen waarbij basisscholen de instelling bezoeken. Leerlingen kunnen daarbij deelnemen aan lessen en zo ervaren wat het groene onderwijs inhoudt;

- Activiteiten ten behoeve van het vergroten van de doorstroming vanuit vmbo naar mbo;
- Inzetten van een promotieteam representatief voor verschillende opleidingen en niveaus en achtergronden;
- Opnemen van interculturele competenties in alle curricula;
- Agenderen koers en ambities in MT;
- Aantrekken PR- / Communicatiemedewerker die het gezicht en de doelstellingen naar buiten vertaalt;
- Uitvoeren projecten Kies Kleur in Groen op de verschillende locaties.

Curriculum

Om inzicht te krijgen in de mate waarin het curriculum op de locaties is aangepast zijn op *locatieniveau* de volgende stellingen aan de respondenten voorgelegd:

- Het curriculum van mijn locatie is aangepast zodat deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om interculturele en internationale competenties op te doen;
- Het curriculum van mijn locatie is zodanig aangepast dat de deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om beter te functioneren in een internationale beroepscontext.

Ruim tweederde van de projectleiders, docenten en managers die zicht hebben op aanpassing van het curriculum om de interculturele en internationale competenties van deelnemers te versterken, geven aan dat dit in redelijke tot zeer grote mate het geval is. Dat geldt in nagenoeg dezelfde mate voor aanpassingen in het curriculum die moeten leiden tot het beter kunnen functioneren in een internationale beroepscontext (tabel B.10). Medewerkers van (uitsluitend) mbo-locaties geven vaker dan medewerkers op vmbo-locaties aan dat het curriculum is aangepast zodat leerlingen leeractiviteiten krijgen aangeboden om beter te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext (tabel B.11).

Overheidskaders

Vanuit de overheid wordt het onderwijs op verschillende manieren gestimuleerd om aandacht te besteden aan burgerschap en sociale integratie. De overheid hanteert daarbij onderstaande eisen en kaders om invulling te geven aan de doelstellingen rondom culturele diversiteit.

- Kwaliteitseisen, leren loopbaan en burgerschap;
- Toezichtkader actief burgerschap en sociale integratie;
- Maatschappelijk stage.

Gemiddeld geven in de verschillende onderwijstypen circa zeven op de tien respondenten aan dat de kwaliteitseisen, leren loopbaan en burgerschap, het toezichtkader actief burgerschap en sociale integratie en de maatschappelijke stage worden gebruikt om invulling te geven aan doelstellingen rondom diversiteit. De maatschappelijke stage wordt door de vmbo-locaties in grotere mate gebruikt om invulling te geven aan de doelstellingen rondom diversiteit dan bij mbo-locaties (tabel B.12).

Primaire proces

Om inzicht te krijgen in de mate waarop binnen de locaties in het primaire proces aandacht wordt besteed aan het realiseren van de doelstellingen van KKiG zijn een aantal stellingen over het primaire proces aan de respondenten voorgelegd (tabel B.13).

Net als in de vorige meting is diversiteit in het primaire proces op de locaties het minst zichtbaar bij het:

- opdoen van kennis over de interculturele context van het werken in de groene sector
- leren inspelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen
- aanreiken van competenties aan deelnemers om om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext

Op de volgende gebieden scoort diversiteit het hoogst:

- deelnemers leren respect te tonen voor iedereen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond
- deelnemers leren zich tolerant op te stellen naar mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond
- er is op de locatie sprake van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats heeft

Projectleiders en managers oordelen iets positiever over de gemiddelde mate waarin diversiteit op de verschillende onderdelen van het primaire proces zichtbaar is in vergelijking met de vorige meting. Docenten zijn op genoeg alle stellingen kritischer over de mate waarin diversiteit in het primaire proces terugkeert dan een jaar geleden (tabel 3.1).

Tabel 3.1: Mate waarin stellingen over diversiteit in het primaire proces op de locatie van toepassing zijn naar functie ((gemiddelden op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate)

Op mijn locatie	Projectleider		Docent		Manager	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
... wordt actief aandacht besteed aan diversiteit in de samenleving (o.a. homoseksualiteit, andere culturen, discriminatie)	3,4	3,7	3,6	3,2	3,3	3,4
... leren deelnemers hoe zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen	3,3	3,4	3,5	3,2	3,5	3,5
... leren deelnemers wat de meerwaarde van diversiteit is	3,0	3,2	3,4	3,0	3,2	3,4
... leren deelnemers respect te tonen voor iedereen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond	3,7	4,1	3,8	3,5	3,8	3,9
... leren deelnemers zich tolerant op te stellen naar mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond	3,5	3,9	3,5	3,3	3,7	3,7
... maken deelnemers kennis met andere culturen en worden zich bewust van hun eigen cultuur	3,2	3,5	3,2	3,1	2,9	3,2
... doen de deelnemers kennis op over de interculturele context van het werken in de groene sector	3,0	3,1	2,9	2,8	2,7	3,0
... leren de deelnemers in te spelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen	2,8	3,0	2,9	2,6	2,7	2,9
... wordt in de vakken aandacht besteed aan het internationale karakter van de groene sector	3,1	3,0	2,8	2,9	2,9	3,2
... krijgen deelnemers competenties aangereikt om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext	3,2	3,0	3,1	2,8	3,0	3,1
... is sprake van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats heeft	3,5	3,7	3,6	3,2	3,5	3,7
... wordt diversiteit geaccepteerd en gevierd	3,0	3,3	3,4	2,8	3,1	3,4
... worden de docenten voldoende mogelijkheden geboden om hun interculturele competenties te versterken	3,1	3,0	3,3	2,9	3,0	3,3

3.3 Samenwerking met externe partijen

Op *instellingsniveau* wordt volgens zeven beleidsadviseurs regelmatig overleg gevoerd met externe partijen over diversiteitsvraagstukken, vijf beleidsadviseurs geven aan niet te weten of dit het geval is. Er wordt in alle gevallen overlegd met andere locaties binnen de eigen instelling en daarnaast vooral met nationale en internationale (leer)bedrijven en gemeenten en provincies (tabel B.15).

De beleidsadviseurs ervaren de samenwerking met de externe partijen in redelijke tot (zeer) grote mate als duurzaam en inspirerend, waarbij de mate van duurzaamheid bij de verschillende partners gemiddeld hoger scoort dan de mate van inspiratie. De samenwerking met onderwijsinstellingen (in de regio en in buitenland) scoort hoog op 'duurzaamheid' net als de samenwerking met andere locaties binnen de instelling (tabel B.16).

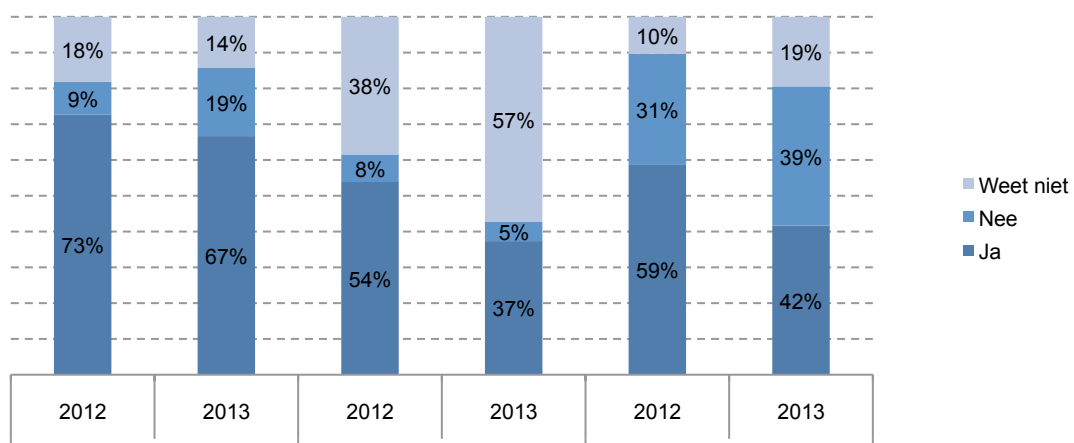
De doelstellingen van samenwerking met externe partijen komen (deels) overeen met de doelen van KKiG. De samenwerking met andere onderwijsinstellingen moet volgens de beleidsadviseurs leiden tot een betere doorstroom van basisschool naar vo en mbo, en betere voorlichting moet de doorstroom van allochtone leerlingen naar groen onderwijs bevorderen. Andere genoemde doelstellingen zijn het opbouwen van een duurzame relatie met (leer)bedrijven om (meer) stageplaatsen te realiseren en het versterken van de positie van het groene onderwijs.

Beleidsadviseurs / stafleden geven aan dat door samenwerking met externe partijen op *instellingsniveau* het volgende is bereikt:

- Draagvlak voor benadering, enthousiasme, totstandkoming netwerk;
- Goede stappen gezet in het nauwer samenwerken en definiëren van de doelen;
- Ingangen bij nieuwe doelgroepen, nieuwe (internationale) deelnemers en stagebedrijven;
- Nieuwe inzichten verkregen;
- Langzaamaan meer allochtone leerlingen in vo en mbo;
- Opstellen van een convenant;
- Versterken positie groen onderwijs.

Tweederde van de projectleiders KKiG geeft aan dat op *locatieniveau* overleg wordt gevoerd met externe partijen over diversiteitsvraagstukken (figuur 3.6). Bijna vier op de tien docenten geven aan dat dit het geval is en ruim de helft van de docenten weet niet of er wordt samengewerkt met externen. Samenwerking met externen scoort bij de verschillende typen medewerkers lager in vergelijking met de meting in 2012.

Figuur 3.6: Overleg op locatieniveau met externe partijen in 2012 en 2013 naar functie



De respondenten die aangeven dat regelmatig wordt overlegd met externe partijen noemen gemiddeld vier partijen (tabel B.17). Net als in de meting van 2012 scoort samenwerking met andere locaties binnen de eigen onderwijsinstelling het hoogst. Verder geeft meer dan de helft van de projectleiders, docenten en managers aan dat wordt samengewerkt met onderwijsinstellingen in het buitenland, advies- en ondersteuningsbureaus/ expertisecentra en allochtonen zelforganisaties.

De volgende advies- en ondersteuningsbureaus en expertisecentra worden genoemd: FORUM (12 keer), Aequor (2), Stichting Inter Culturele Alliantie (2), COC (2), APS (1), KPC-groep (1), CPS (1), 37°Celsius (1), CMO (1), Globaland (1), Theater aan Z (1) en RADAR (1). De Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV (3 keer) worden genoemd als werknemersorganisatie waarmee wordt samengewerkt.

Vooraf de samenwerking met andere locaties binnen de eigen instelling en basisscholen wordt *duurzaam* gevonden. Samenwerking met onderwijsinstellingen in het buitenland, nationale en internationale (leer)-bedrijven en allochtonen zelforganisaties zien respondenten als het meest *inspirerend* (tabel B.18).

De redenen voor samenwerking met externe partijen zijn divers. Met betrekking tot het onderwijsaanbod wordt het binnengaan van kennis op de school en verbreding en verrijking van het curriculum als doel genoemd, bijvoorbeeld in de vorm van gastlessen en excursies. Leerlingen kunnen beter worden voorbereid op de (multiculturele) maatschappij onder andere door ze meer ervaring op te laten doen met culturele diversiteitsvraagstukken ("*een grotere open mind*"), en ze algemene en beroepsvoorbereidende persoonlijkheidsvorming te bieden, zodat zij in de maatschappij een eigen plaats kunnen verwerven.

Samenwerking rond (culturele) diversiteit moet leiden tot een grotere bewustwording, een breder "*begrip over en weer voor andere culturen*", een "*grotere tolerantie onder leerlingen en docenten*" en een "*beter inlevingsgevoel voor andere culturen en samenlevingen*".

Op beleidsniveau wordt als doel genoemd doorstroom van leerlingen naar het groen onderwijs te bevorderen en het aantal leerlingen te vergroten. Daarnaast moet door contact met lokale organisaties het KKiG beleid worden voortgezet en uitgebouwd.

Kennisoverdracht is een doel dat vaak wordt genoemd door de respondenten. Door meer te netwerken, krachten te bundelen en nieuwe (uitwisselings)projecten te starten kan meer kennis worden uitgewisseld. Een respondent geeft aan "*te willen komen tot allianties en aan te sturen op overleg waarbij diversiteit vanuit verschillende partijen wordt benaderd*". Door overleg "*kan je leren van elkaar*" en "*wordt sneller duidelijk hoe een bepaalde problematiek is aan te pakken*".

Samenwerking heeft ook geleid tot een aantal concrete resultaten zoals:

- Groter bewustzijn bij de leerlingen en docenten;
- Meer contact met andere culturen door diverse gastlessen, bezoeken van migranten;
- Workshops in samenwerking met externe partijen;
- Een jaarlijks jongerendebat voor verschillende scholen;
- Nieuwe samenwerkingsverbanden en -convenanten;
- Beter contact met allochtone gemeenschappen;
- Start van netwerken;
- Uitwisseling van docenten en uitbreiding keuzemogelijkheden van studenten;
- Een makkelijke(re) toegang tot contacten;

- (Kenniss)uitwisseling rond verbreding van het onderwijsaanbod met name op het gebied van internationale oriëntatie;
- Uitwisseling met leerlingen van een buitenlandse school.

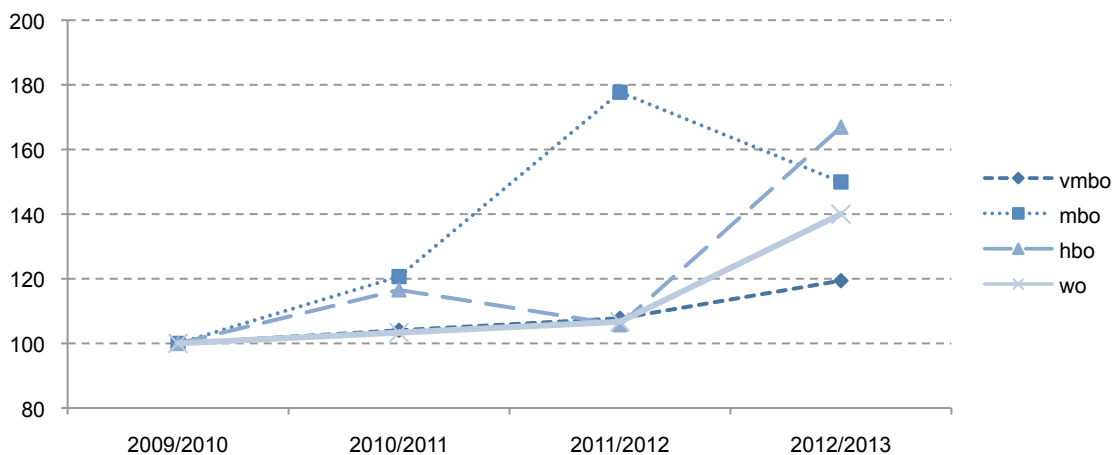
3.4 Instroom niet-westerse allochtonen

"Er is een zichtbare instroom van niet-westerse allochtonen op gang gebracht, met een landelijke stijging van 10% van de instroom voor het schooljaar 2013-2014 ten opzichte van de instroom van het schooljaar 2009-2010."

In deze paragraaf wordt geschetst in hoeverre bovenstaande doelstelling is gerealiseerd op basis van de instroom tot en met het schooljaar 2012-2013⁵. In figuur 3.7 is de *absolute* stijging van de instroom van niet-westerse allochtonen weergegeven voor de verschillende onderwijssectoren. De ontwikkeling is geïndexeerd op basis van de instroom in het schooljaar 2009/2010.

De *absolute* instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs is sinds het schooljaar 2009-2010 in alle onderwijssectoren (flink) gestegen. Op basis van de absolute instroom wordt de doelstelling uit de finishfoto zeer waarschijnlijk in alle onderwijssectoren (ruimschoots) behaald. De instroom van niet-westerse allochtonen in het vmbo is in het schooljaar 2012/2013 ten opzichte van het schooljaar 2009/2010 gestegen met bijna 20 procent. In de andere onderwijssectoren is de instroom met respectievelijk 50 (mbo), 67 (hbo) en 40 procent (wo) toegenomen.

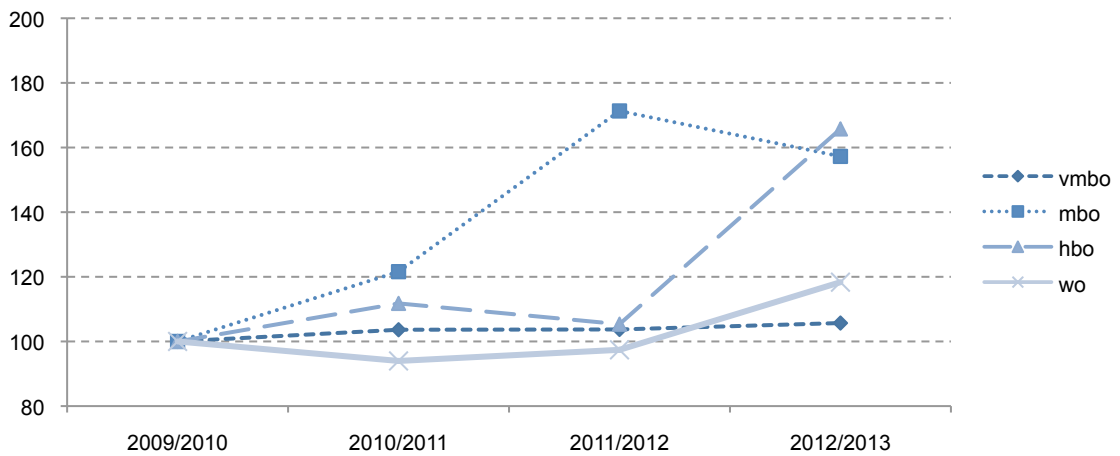
Figuur 3.7 Ontwikkeling *absolute* instroom niet-westerse allochtonen in periode 2009/2010 - 2013/2014 naar onderwijssector (2009/2010=100)⁶



Bij berekening van de *relatieve* instroom wordt de absolute instroom gerelateerd aan de totale instroom in de verschillende onderwijssectoren. Een *absolute* instroom van 100 niet-westerse allochtonen levert op een totale instroom van 1.000 niet-westerse allochtonen een *relatief* instroompercentage van 10 procent. In tabel B.20 is de *relatieve* instroom van niet-westerse allochtonen weergegeven. De percentages in deze tabel zijn in figuur 3.8 geïndexeerd op basis van de instroom in het schooljaar 2009/2010. In het vmbo is de relatieve instroom van niet-westers allochtonen in de periode 2009/2010 tot en met 2012/2013 gestegen met 6 procent. In de overige sectoren is de stijging respectievelijk 57 (mbo), 66 (hbo) en 18 procent (wo).

⁵ Instroomgegevens van het schooljaar 2013-2014 komen eind 2013 beschikbaar en konden niet worden meegenomen in dit rapport.
⁶ Bron DUO, Wageningen University

Figuur 3.8: Ontwikkeling *relatieve* instroom niet-westerse allochtonen in periode 2009/2010 - 2013/2014 naar onderwijssector (2009/2010=100)⁷

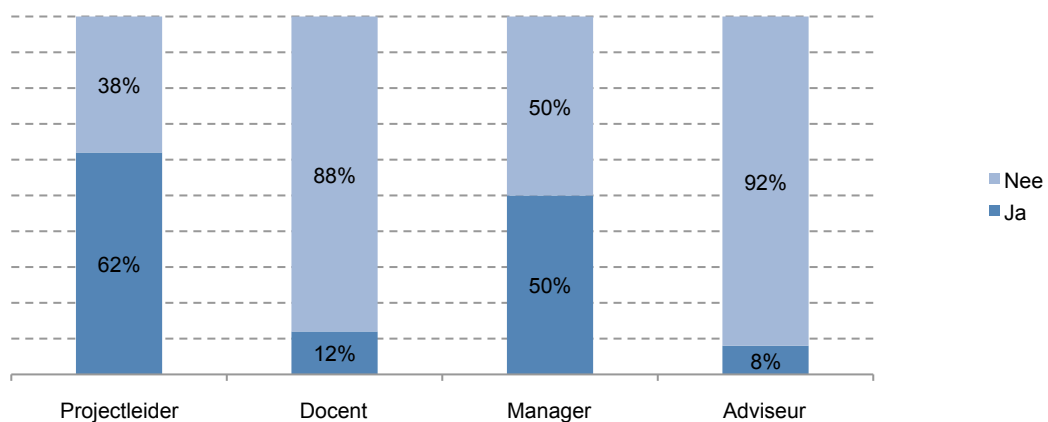


De instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs blijft achter bij de volledige instroom in vo, mbo en hbo. Omdat de instroom in het groene onderwijs in de verschillende onderwijssectoren de afgelopen 4 jaar is toegenomen en het instroompercentage in de volledige onderwijssectoren de laatste jaren redelijk constant is worden de verschillen kleiner. In het schooljaar 2012/2013 was ruim 17 procent van de instromende leerlingen in het voortgezet onderwijs van niet-westerse herkomst⁸. In het groene vmbo was dit 7,1 procent. De instroom van niet-westerse allochtonen in het mbo is met 21,6 procent ook circa 10 procentpunt hoger dan de instroom in het groene mbo (11,7 procent). In hbo is het verschil in het schooljaar 2012/2013 8 procentpunt (16 procent in volledig hbo versus 8 procent in hbo-groen).

3.5 Maatwerkeraanbod

KKiG werkt in 2012/2013 voor het eerst maatwerkgericht in de regio, met behulp van een maatwerkeraanbod dat is ontwikkeld voor scholen. In deze 3^e monitor is voor het eerst gevraagd naar de bekendheid van de respondenten met het maatwerkeraanbod (bijlage 4). Projectleider en managers zijn in grotere mate bekend met het maatwerkeraanbod dan docenten en adviseurs (figuur 3.9).

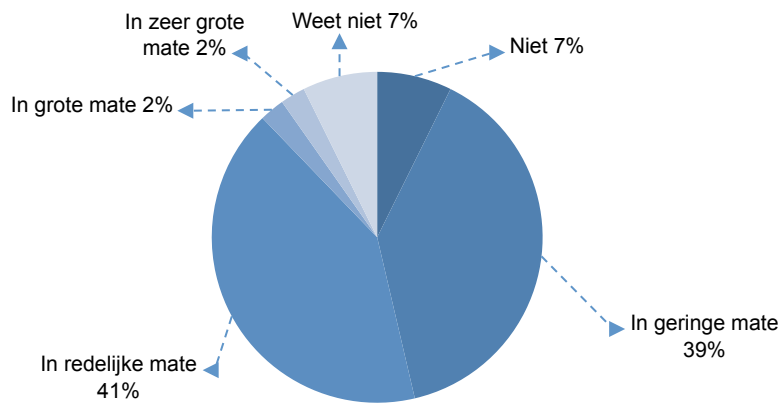
Figuur 3.9: Mate van bekendheid met het maatwerkeraanbod van Kies Kleur in Groen



⁷ Bron DUO, Wageningen University
⁸ Bron DUO, Wageningen University

Er wordt nog niet in grote mate gebruik gemaakt van het maatwerkenaanbod. Van de 41 respondenten die bekend zijn met het aanbod geeft 4 procent aan in (zeer) grote mate gebruik te maken van het aanbod. Ruim 40 procent gebruikt het aanbod in redelijke mate (figuur 3.10).

Figuur 3.10: Mate waarin van maatwerkenaanbod gebruik wordt gemaakt op locatie/instelling (n=41)



De helft van de respondenten die in redelijke tot zeer grote mate gebruik maken van het maatwerkenaanbod is (zeer) tevreden over het aanbod, de overige 50 procent is neutraal in haar oordeel.

4 Casebeschrijvingen

4.1 Edudelta College (locatie Middelharnis)

4.1.1 Visie op diversiteit

De missie van Edudelta luidt: "Jouw talent ontwikkel je samen met Edudelta Onderwijsgroep. We bieden inspirerend onderwijs dicht bij de regionale beroepspraktijk, voor jou als persoon en als professional". Edudelta Middelharnis is destijds in het project gestapt vanuit de overtuiging een afspiegeling te willen zijn van de maatschappelijke omgeving. De eerste regel van de schoolgids luidt "Respect voor iedereen". Er wordt grote waarde gehecht aan respect voor diversiteit. Dit is een gezamenlijk referentiepunt. Het debat over diversiteit als één van de kernwaarden van de school wordt gestimuleerd en komt tot uiting in gesprekken die gevoerd worden. KKiG past bij deze visie. Deelnemers en docenten maken kennis met verschillende culturen waar ze normaal gesproken niet of nauwelijks mee in aanraking komen.

"Het is toch essentieel om onze leerlingen hierop voor te bereiden. Straks gaat een groot deel van hen naar de Randstad voor een baan en worden ze dagelijks geconfronteerd met vraagstukken over de multiculturele samenleving." (bron: website Edudelta college, verslag van een studiedag KKiG)

Edudelta is overwegend een witte school. In Middelharnis en omgeving wonen weinig gezinnen met een allochtone achtergrond. Visie op diversiteit richt zich niet alleen op etnische diversiteit. KKiG is een krachtig project om diversiteit in brede zin uit te dragen: het gaat ook om diversiteit in geloofsrichtingen, acceptatie van gehandicapten en verschillen in seksuele geaardheid. Een docent van Edudelta moet respect hebben voor de achtergrond van mensen en de bereidheid hebben om zich te verdiepen in de achtergrond van de leerlingen.

4.1.2 KKiG - bekendheid, draagvlak en belang

Bekendheid met doelstellingen KKiG

De doelstellingen van de finishfoto zijn onderschreven en ingevoerd. De doelstellingen zijn wellicht niet letterlijk bij iedereen bekend. Beleidsplannen en andere papieren documenten worden minder interessant gevonden. Men is volgens de informanten inmiddels wel degelijk met diversiteit bezig, het gesprek hierover wordt serieus gevoerd. Men hecht veel waarde aan het proces, niet alles komt tot uiting in zichtbare, meetbare resultaten op de gestelde doelen. Docenten weten waar KKiG over gaat.

Draagvlak voor KKiG

In aanvang was er veel weerstand. Dat uitte zich in "daar komt weer een project", en "waarom heet het project Kies Kleur in Groen in plaats van Kies Kleur in Techniek of Kies Kleur in Economie?", "geldverspilling".

In het vergroten van het draagvlak heeft de zogenaamde Kanjertraining een belangrijke rol vervuld. Alle leerlingen in de brugklas krijgen de Kanjertraining, waarin veiligheid, geborgenheid en samenwerking centraal staan. De Kanjerregels zijn zichtbaar in de hele school. De als succesvol ervaren Kanjertraining is als het ware het voertuig of de kapstok geworden voor KKiG. De Kanjertraining heeft binnen Edudelta gezorgd voor het benodigde draagvlak. Dit draagvlak is aanmerkelijk vergroot omdat men kon refereren aan de Kanjertraining.

Het docententeam neemt KKiG serieus. Ze gaan met elkaar op zoek naar antwoorden. De Kanjertraining en KKiG helpt dit proces op gang te brengen. Bij aanvang van KKiG speelde men in workshops als het ware "mos-

keetje”, het verschil met nu is groot, zo benadrukken de informanten. Zij geven het volgende voorbeeld: leerlingen mogen in de klas geen petje dragen, als er dan een Somalische leerling met hoofddoek in de klas komt, dan komt het gesprek op gang. Dat gesprek wordt nu professioneel gevoerd en dat wordt als pure winst ervaren.

Hoewel er sprake is van een breed draagvlak, geeft de projectleider aan dat er aan de ene kant docenten zijn die de doelstellingen van KKiG als een uitdaging zien en aan de andere kant er altijd docenten zullen blijven die stellen dat er weer iets bij komt waar eigenlijk geen tijd voor is.

Belang van KKiG

KKiG heeft er voor gezorgd dat er andere, meer op diversiteit gerichte, lesprogramma's tot stand zijn gekomen. KKiG heeft ook zijn effect op het personeelsbeleid. Stagiaires met een hoofddoekje, dat was eerst even wennen en heeft de discussie over het personeelsbeleid bij Edudelta aangewakkerd.

In Barendrecht is de instroom van allochtone leerlingen gegroeid. De regio rondom Barendrecht is echter gekleurder dan de regio rondom Middelharnis. De allochtone leerlingen die er op het eiland zijn, zullen misschien de keuze voor Edudelta nu meer nadrukkelijker meenemen dan dat dat voorheen het geval was. In Middelharnis zijn de resultaten vooral geboekt op geloofsgebied. Een excursie naar een moskee wordt nu gewoner gevonden.

Het belang van KKiG uit zich in het bewust doorzetten van het project.

Het project is geïmplementeerd, de doelstellingen moeten nu routine gaan worden, zo geeft de projectleider aan.

4.1.3 KKiG in de praktijk

Activiteiten

De activiteiten voor KKiG in Middelharnis richten zich op verschillende facetten: culturele diversiteit, diversiteit in geloofsuitingen en activiteiten rond homoseksualiteit. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld van VMBO naar MBO. In het VMBO ligt het accent op sociale vaardigheden, respect tonen voor andere culturen en meer in algemene zin hoe je met elkaar om gaat. De Kanjertraining is daarbij het referentiekader. Kinderen leren tolerant en attent met elkaar om te gaan en leerkrachten jagen niet op lastige leerlingen, maar merken juist die kinderen op die 'normaal' doen. "Hoe staat jouw pet vandaag?", is bijvoorbeeld een vraag die aan de orde komt.

Is het een boze, dominante zwarte pet, een bangig en zeurderig geel petje, een druk doenerig rood petje of de witte pet van de Kanjer die zich niet van de wijs laat brengen? Op deze manier worden sociaal emotionele vaardigheden aangeleerd. KKiG is verbonden aan deze training. In het kader van KKiG is in leerjaar 3 en 4 ontwikkeld lessen met thema's: agressie, geweld en pesten. Dit soort activiteiten zijn voor 15- en 16-jarigen en hun docenten leerzaam.

Een theatergroep uit Antwerpen heeft een workshop over homoseksualiteit verzorgd voor docenten, het toneelstuk heeft veel losgemaakt.

In de mentorlessen komen deze aspecten terug. In het MBO is de aandacht meer naar buiten gericht in de vorm van excursies naar een grote stad zoals Rotterdam en Amsterdam of naar bezoeken aan de moskee, synagoge of katholieke kerk. Hier worden ook vragenlijsten aan gekoppeld om het leren te activeren.

Samenwerking

FORUM is de organisatie die helpt bij het begeleiden en opzetten van activiteiten. Zij geven informatie en zijn soms zelf aanwezig bij bijvoorbeeld excursies. Met name in het startjaar heeft FORUM een belangrijke rol gespeeld. In het verleden is samengewerkt met APS/CPS in verband met een reis naar Marokko.

Het community-lidmaatschap van de projectleider wordt positief gewaardeerd. De community van KKiG is een plaats waar informatie opgehaald kan worden en ideeën uitgewisseld worden. Samenwerking in zo'n landelijk netwerk levert ook een herkenning op van gezamenlijke problemen en mogelijke oplossingsrichtingen. De projectleider is de verbindende schakel tussen de drie locaties van Edudelta: Barendrecht, Middelharnis en Goes. Samenwerking krijgt vorm in het onder andere gezamenlijk organiseren van workshops.

Bijna wekelijks is een schooloverstijgend overleg. Onderwerpen zijn passend onderwijs en ouderbetrokkenheid. Elk kind moet aan de deur van Edudelta kunnen kloppen. Er is een samenwerkingsverband waarin de directeuren van 3 vo-scholen, 1 svo en 2 ROC's in participeren. Via gemeenten komen de contacten met allochtone instanties tot stand zoals bijvoorbeeld de Wereldkeuken in Barendrecht. Zonder KKiG zou zo'n contact niet tot stand zijn gekomen.

In contacten met het bedrijfsleven wordt veel koudwatervrees ervaren. Er ligt, volgens een bestuurder van Edudelta, een rol voor het onderwijs om hier iets aan te doen. Groen is voor de export immers de tweede sector in omvang. Vooral in het MKB is nog veel te winnen als het gaat om de waarde van culturele diversiteit in een internationale context. Bij grote bedrijven wordt die waarde wel gezien en worden niet alleen autochtone arbeidskrachten ingezet.

4.1.4 Knelpunten en succesfactoren

Knelpunten

In eerste instantie is bij Edudelta het accent gelegd op het interculturele aspect. De projectleider geeft aan dat daar weliswaar problemen in te onderkennen zijn, het probleem is echter breder. Aangegeven wordt dat meer vanaf het begin gekozen had moeten worden voor die bredere insteek van participatie en integratie. Nu wordt ervaren dat iedereen mee mag doen: ook gehandicapten, homoseksuelen en mensen met een andere geloofsachtergrond.

Docenten ervaren KKiG soms toch nog als belastend en iets wat er bij komt. Ook de onderwerpen roepen soms weerstand op, zowel bij docenten als bij ouders. Daar wordt rekening mee gehouden door voor de veilige weg te kiezen, zonder een thema zoals interculturele diversiteit te laten vallen.

Succesfactoren

De bestuurder geeft aan dat rol van de projectleider cruciaal is: die moet er in geloven, het gedachtegoed uitdragen en er voor gaan. Vervolgens is als een olievlek ontstaan. "Als bestuurder geef ik aan dat KKiG onomkeerbaar is en dat we er voor gaan, daarna moet het gebeuren tussen docenten en leerlingen".

KKiG heeft de mogelijkheid geboden om te investeren in netwerken. Netwerken met andere scholen en locaties bieden niet alleen inspiratie maar bijvoorbeeld gezamenlijk workshops ontwikkelen levert ook tijdswinst op, zo geeft de projectleider aan. Een bijeenkomst georganiseerd door FORUM over ouderbetrokkenheid vindt zijn weerslag in het aankakten van dit thema in het eigen managementteam en bij andere scholen.

Het meest trots is Edudelta op de koppeling van KKiG aan het curriculum, dat garandeert een zekere duurzaamheid.

Toekomstverwachtingen

Het gedachtegoed van KKiG wordt, ondanks teruglopende middelen, bij Edudelta doorgezet door een verbinding te maken met het curriculum van CKV en burgerschap. De verwachting is dat een grote groep docenten enthousiast blijft en culturele diversiteit inpassen in hun lessen.

Er moeten slimme oplossingen bedacht worden voor het probleem van teruglopende middelen. Gedacht wordt aan excursies dichterbij huis.

Speerpunt voor de komende tijd wordt ouderbetrokkenheid. De projectleider gaat zich sterk maken voor ouderparticipatie van allochtone afkomst in de ouderraad, hetzelfde geldt voor de leerlingenraad. Er komen jongeren vanaf de basisschool en die worden voor een deel verwacht op Edudelta. "Als team kunnen we daar mee aan de slag, ook al moeten we nog steeds groeien".

4.2 Groenhorst (locatie Nijkerk)

4.2.1 Visie op diversiteit

Een belangrijke motivatie om te starten met KKiG is volgens de informanten dat KKiG de mogelijkheid biedt om "de luiken open te gooien". Hiermee wordt niet alleen bedoeld op culturele diversiteit, maar ook op politieke diversiteit (opkomst PVV), religieuze diversiteit en diversiteit in leeftijd (ouderen) en gezondheid (gehandicapten). Diversiteit over de volle breedte. Groenhorst is gevestigd in een in een witte omgeving, met slechts een kleine gemeenschap Marokkaanse Nederlanders. De urgentie om allochtone leerlingen te werven is daarmee niet groot. Het verruimen van de blik van leerlingen en personeel op de buitenwereld wordt daarentegen essentieel gevonden.

In het instellingbeleidsplan 2009-2013 is culturele diversiteit als uitdaging opgenomen. In de strategische plannen van Groenhorst zijn geen kwantitatieve ambities verwoord. Zij ziet het als haar maatschappelijke taak vanuit de eigen identiteit deelnemers kennis te laten nemen van culturele diversiteit. De kwalitatieve invulling van die taak wordt gezocht in het ontwikkelen van culturele diversiteit binnen de instelling en de locaties te ontwikkelen. Deze diversiteit heeft betrekking op "leerlingen en personeel, internationalisering, een open en stimulerende leeromgeving, actief uitdragen van groen onderwijs (groen is voor iedereen) en toegankelijkheid"⁹. Groenhorst is een diverse instelling. Werknemers en deelnemers worden geacht deze diversiteit te respecteren. Deze visie komt tot uiting in de projectdoelen van Groenhorst als het gaat om KKiG. Hierin zijn thema's terug te vinden zoals: bekendheid met culturele diversiteit en aanpalende thema's, internationale ervaring van docenten, sociale veiligheid, toegankelijkheid (groen onderwijs is voor iedereen) en het positief en respectvol met elkaar omgaan.

4.2.2 KKiG - bekendheid, draagvlak en belang

Bekendheid met doelstellingen KKiG

Met deelnemers en personeel zijn concrete acties opgezet om culturele diversiteit vorm en inhoud te geven. Zo heeft elke locatie een gedragscode opgesteld en komt culturele diversiteit bijvoorbeeld tot uiting in maatschappelijke stages. Docenten zien de waarde van bewustwording en aandacht voor sociale veiligheid. Met name die bredere insteek wordt als waardevol ervaren. De doelstellingen van KKiG zijn binnen Groenhorst verweven met het personeelsbeleid, scholingsbeleid en onderwijsvernieuwingbeleid. De doelen zijn zoveel ingebed in bestaan-

⁹ Bron: Projectplan Kies Kleur in Groen Groenhorst Nijkerk

de activiteiten en daarmee zijn de doelen van KKiG misschien als zodanig niet voor iedereen zichtbaar en bekend. Belangrijker is, zo geven de informanten aan, dat het goede gesprek gevoerd wordt.

Draagvlak voor KKiG

Groenhorst is destijds met 5 locaties gestart. Nu is Nijkerk nog de enige locatie die subsidie aanvraagt. Dit is terug te voeren op teruglopende financiële middelen en de benodigde tijdsinvestering. De overige locaties gaan wel verder met activiteiten en onderschrijven de doelstellingen, maar doen dit zonder KKiG subsidie. Het thema culturele diversiteit wordt als een te smalle focus ervaren, diversiteit benoemen in de breedste zin van het woord wordt kansrijker geacht. Het teweegbrengen van een cultuurverandering wordt niet eenvoudig gevonden. De informanten geven aan dat er een stijgende lijn is in bewustwording. Bepaalde thema's, zoals seksuele diversiteit, worden nu meer besproken dan in het verleden. Weerstand tegen andere culturen is volgens hen aanmerkelijk afgenomen. Alle docenten kennen KKiG.

Belang van KKiG

KKiG past bij de waarden die Groenhorst als christelijke school uit wil dragen. De school ziet aandacht voor culturele diversiteit als een "social demand" die de school moet vervullen.

Internationale ervaring van docenten en deelnemers geeft het gereedschap om met internationale klanten om te gaan en om deelnemers de kans te bieden om over de grens aan het werk te gaan.

4.2.3 KKiG in de praktijk

Activiteiten

In het eerste jaar van KKiG lag de nadruk op het verkrijgen van meer kleur in de school door het aanbieden van een cursus aan personeelsleden. Deze cursus is opgevolgd door een diversiteitsweek om zo te werken aan cultuurverandering. Deelnemers van de eerste klassen besturen op een speelse manier het land waarin zij leren rekening te houden met diverse belangen en groeperingen (Globeland). In de tweede klassen is aandacht voor mensen met een beperking door activiteiten zoals rolstoelbasketbal en het organiseren en uitvoeren van een sponsortocht. In de hogere klassen (3 en 4) zijn in samenwerking met FORUM lessen ingekocht gericht op discriminatie en seksuele diversiteit. Dit levert veel reacties op bij leerlingen en docenten. Zo'n week draagt bij, naar de inschatting van de informanten, aan het open en respectvol met elkaar omgaan.

Het vergroten van kennis van mensen met een andere achtergrond wordt bevorderd door het bezoeken van een moskee en synagoge, ook hebben leerlingen als gevolg van een KKiG Suriname reis nog steeds contacten met leerlingen in Suriname via sociale media. Bedrijven in de regio waarvan de ondernemers een niet westerse afkomst hebben (broodjeszaak, autohandel), worden uitgenodigd om hun succesverhaal te delen. Leerlingen van Groenhorst lopen geen stage in de Randstad, dat wordt een brug te ver gevonden. Wel worden uitstapjes naar Amsterdam georganiseerd om zo in aanraking te komen met culturele diversiteit.

Het werken aan internationale doelstellingen wordt gerealiseerd door het aanbieden van een module Engels op een hoger niveau, dit wordt afgesloten met een certificaat. Vmbo leerlingen kunnen zich zo beter redden over de grens, dit aanbod wordt het komende jaar herhaald. Een internationale werkexcursie met MBO deelnemers is niet gelukt door gebrek aan tijd.

Activiteiten zoals "Roze in groen" voor docenten is gericht op het vergroten van de sociale veiligheid. Het effect is dat er meer gesproken wordt over dit soort thema's: "Onze leerlingen kwamen vroeger pas na Groenhorst uit de kast, dat gebeurt nu soms al tijdens de opleiding".

In samenwerking met een lector van Stoas is een vragenlijst uitgezet onder het personeel van Groenhorst over culturele diversiteit om zo meer zicht te krijgen op crossculturele competenties. Daar komen 5 indicatoren uit: openheid, respect, flexibiliteit, aanpassingsvermogen en vertrouwen. Deze uitkomsten gaan doorvertaald worden naar activiteiten gericht op het team. Deze o-meting is gereed, het is een kwestie van financiële middelen om hier een vervolg aan te kunnen geven.

Een actief personeelbeleid gericht op het vergroten van diversiteit in het team van Groenhorst heeft geresulteerd in meer vrouwen, jongere docenten en mensen met een meer diverse geloofsovertuiging. "In het aannemebeleid kijken we wel eerst naar het hebben van geschikte diploma's en verlangde kwaliteit", zo geeft de locatiedirecteur aan.

Samenwerking

Op lokaal niveau werkt Groenhorst Nijkerk samen met basisscholen, de gemeente en de Marokkaanse gemeenschap.

Regionaal zijn er samenwerkingsverbanden met andere scholen van Noord-West Veluwe gericht op leerlingenzorg waarbinnen diversiteit een plaats heeft. De locaties van Groenhorst wisselen onderling kennis en ervaringen uit.

Landelijke samenwerking wordt gezocht en gevonden met FORUM, COC (regionale afdeling), Stoas, APS, Theater aan Z en Wheels for Kids. Ook het landelijk netwerk van KKiG wordt als waardevol ervaren.

4.2.4 Knelpunten en succesfactoren

Knelpunten

De informanten benoemen verschillende knelpunten ten aanzien van KKiG. Op de eerste plaats wordt het frustrerend gevonden dat er zo weinig niet-westerse instroom is vanuit de basisscholen. De (kleine groep) allochtone leerlingen kiezen voor andere scholen dan Groenhorst. Daarmee samenhangend is men niet tevreden met de verbinding met ouders met een allochtone achtergrond. Er zijn wel ingangen via de gemeente en de moskee, deze zijn blijkbaar niet voldoende. Als knelpunt wordt ook een gebrekkige PR genoemd. Het presenteren en verkopen van het gedachtegoed en de waarde voor het voetlicht brengen van wat Groenhorst allemaal doet moet beter kunnen.

Beperkte middelen wordt niet expliciet als knelpunt aangemerkt: dit was vooraf bekend en dus kan men daar bijtijds op anticiperen.

Succesfactoren

Er worden drie succesfactoren door de informanten genoemd. KKiG is een belangrijke aanjager om met personeel en leerlingen het gesprek te voeren over diversiteit, dit vergroot de bewustwording. Ten tweede kunnen met behulp van KKiG activiteiten gefinancierd worden die anders niet ondernomen zouden worden. Tot slot geeft men aan dat het eigen netwerk uitgebreid is door contacten met FORUM, APS, andere onderwijsinstellingen en het KKiG landelijk netwerk. Dit wordt als een belangrijke succesfactor gezien.

Toekomstverwachtingen

Een aantal activiteiten zoals Globeland en Theater aanZ, zullen door teruglopende KKiG-middelen niet meer op die manier ingekocht kunnen worden. De uitdaging is om zoveel mogelijk van die activiteiten te behouden door deze op een andere manier te financieren of door slimmer te organiseren door bijvoorbeeld zelf activiteiten uit te voeren in plaats van in te kopen, zo geeft de projectleider aan.

Binnen KKiG zijn nu een aantal stappen gezet. Thema's zoals sociale veiligheid zijn vanzelfsprekend geworden. Als KKiG stopt, dan worden de doelen en activiteiten toch doorgezet. "We zijn tevreden en blij met het proces. Fijn dat we dit hebben kunnen verbreden naar diversiteit in de brede zin van het woord en sociale veiligheid. We gaan er zeker mee door.", aldus de locatiemanager.

4.3 AOC Terra (locatie Eelde)

4.3.1 Visie op diversiteit

Een belangrijk motief om drie jaar geleden te starten met KKiG is dat Terra Eelde een witte school is, en daarmee geen afspiegeling van de maatschappij vormt. Het kleuriger maken van Terra, dat was de inzet. In het voedingsgebied van Terra is slechts 4 % van de inwoners van allochtone afkomst. De landelijke doelstelling van 5 % instroom van allochtone leerlingen was daarmee niet te realiseren. De doelstelling is omgebogen naar brede diversiteit gericht op zittende leerlingen. Een belangrijk issue, zeker enkele jaren terug, zo geven de informanten aan, was het uiten van politieke gezindheid: "er waren een aantal leerlingen met kisten, bomberjacks die racistische taal uitten en daar trots op waren". Dat was een belangrijke reden om breder te kijken naar diversiteit. Hetzelfde geldt voor homoseksualiteit en diversiteit als gevolg van een handicap. "Als ik aan leerlingen vraag wie thuis kan melden dat ie homo is, dan gaat nog niet de helft van de handen omhoog", zo motiveert één van de informanten deze bredere doelstelling.

4.3.2 KKiG - bekendheid, draagvlak en belang

Bekendheid met doelstellingen KKiG

De bekendheid met de doelstellingen van KKiG is groot. Docenten zijn al drie jaar bezig met het project, waarbij 4 mensen steeds het project trekken. Bij de projectweek van Terra zijn alle docenten betrokken.

Draagvlak voor KKiG

De projectweek voor derdejaars heeft een plaats verworven. Er zijn docenten die vinden dat de gewone lessen door moeten gaan. In het eerste jaar is veel weerstand overwonnen. Dat was onder meer gelegen in het feit dat Terra al een waddenweek heeft. De projectweek "Ontmoet de ander" werd ervaren als iets wat er extra bijkwam. Nu is het inmiddels zo dat docenten klagen dat ze te weinig ingezet worden in de projectweek. De projectweek wordt dit jaar voor de vierde keer georganiseerd. De feedback is positief.

Informanten geven aan dat het inpassen van doelstellingen in het bestaande curriculum bijgedragen heeft in het vergroten van het draagvlak.

Belang van KKiG

Kennismaken met andere doelgroepen, respect voor anderen en goed burgerschap zijn doelstellingen binnen KKiG waarvan het belang door de medewerkers van Terra wordt onderschreven.

4.3.3 KKiG in de praktijk

Activiteiten

Terra heeft deelgenomen aan een studiereis naar Marokko. Het doel was om te kijken hoe Marokkaanse jongeren geïnteresseerd kunnen worden voor het groene onderwijs. Zo'n reis levert contacten op met andere scholen en instellingen zoals het CPS. Er is veel gesproken over het onderwerp culturele diversiteit. De informanten geven aan de reis als verrijkend te hebben ervaren. "Mijn lessen hebben meer diepgang gekregen" en "Kennissuitwisseling is voor mij erg belangrijk".

Naar aanleiding van de Marokko-reis is er een uitwisseling tot stand gekomen met een Haagse school. FORUM heeft daarin bemiddeld. Voor leerlingen van Terra is dat een ervaring. Er zijn leerlingen en ouders die vooraf aangeven dat zo'n uitwisseling voor hen niet hoeft. Tijdens het bezoek aan Den Haag zijn ze in aanraking gekomen met andere culturen: winkels met Arabische opschriften en veel donker gekleurde mensen. "Als je dan na afloop ziet dat een leerling met vooraf de nodige weerstand en reserve in de bus aan het whatsappen is met een donker meisje, dan geeft dat voldoening". Deze jongen gaf achteraf aan dat het hem honderd procent was megevallen.

De projectweek "Ontmoet de ander" wordt gezien als een KKiG-activiteit. De doelen van deze week hebben niet alleen betrekking op diversiteit in kleur en ras, maar ook op diversiteit in geloof, afkomst, seksuele voorkeur, handicaps en leeftijden. De week kent een veelheid aan activiteiten waaronder toneel, workshops, bezoeken en films. Respect is het centrale begrip in de projectweek. Leerlingen kunnen een keuze maken uit gastlessen en workshops zoals bijvoorbeeld:

- Een bezoek aan een synagoge of moskee;
- Een bezoek aan een asielzoekerscentrum;
- Een gastles verzorgd door blinde mevrouw;
- Een gastles verzorgd door het COC;
- Een swingende les rolstoeldansen;
- Samen met mensen met een verstandelijke beperking theater maken.

Verder is er een aanbod gericht op muziek maken, koken, fotografie waarin andere culturen aan bod komen. In "Ontmoet de ander", kunnen leerlingen ook verslaafden, zwervers of gevangenen ontmoeten. Eén docent filmt de hele week, dat product wordt gepresenteerd en gebruikt voor PR van de school. De pers wordt uitgenodigd en dat levert aandacht op in plaatselijke bladen, één keer is zelfs een artikel verschenen in het Dagblad van het Noorden.

Zo'n week vraagt een open houding van leerlingen en docenten. Docenten worden steeds creatiever in het aangaan en benutten van contacten die maken dat de projectweek een succes wordt.

Een uitwisseling met demente bejaarden heeft geresulteerd in een stageplaats. Men ziet andere kanten van leerlingen. "Leerlingen die in de klas soms moeilijk zijn, zie je in de projectweek met zwaar gehandicapten klompen schilderen". In de lessen wordt teruggegrepen in wat er in de projectweek aan de orde is geweest. Docenten merken dat leerlingen meer respect krijgen voor anderen. Ondanks het gegeven dat het organiseren van de week veel vraagt van docenten, is men er van doordrongen dat dit type activiteiten nodig blijft. "We moeten er mee bezig blijven, want je hoort van kinderen dat hun ouders nog weinig hierin meegeven".

Samenwerking

FORUM is een belangrijke samenwerkingspartner. Met deze organisatie is bijvoorbeeld het bezoek aan Den Haag voorbereid. Terra is ook aanwezig bij conferenties of andere landelijke bijeenkomsten georganiseerd door KKiG. De directeur geeft aan het belangrijk te vinden om zelf aanwezig te zijn. "Ik ben ervan overtuigd dat je je als directeur ergens aan verbindt, je er ook zelf bij moet zijn. Dat heeft ook geholpen bij het wegnemen van weerstand".

Met andere community leden worden ervaringen uitgewisseld en kennis gedeeld. Met de andere locaties van Terra is een werkgroep actief waarin KKiG aan de orde komt.

Vanuit Terra zijn er contacten met basisscholen die in een voedingsgebied van 20 kilometer liggen. In de regio Groningen Zuid wil Terra meer allochtone leerlingen bereiken door laagdrempelige activiteiten aan te bieden tijdens de voorlichtingsdag. "We maken er tijd voor vrij, toch zijn we nog niet tevreden over het resultaat. We gaan nu scholen bezoeken om zo allochtone basisschoolleerlingen enthousiast te krijgen voor het groene onderwijs".

Door KKiG zijn, met name door de projectweek "Ontmoet de ander" allerlei professionele contacten in de regio tot stand gekomen (theatermakers, medewerkers van het asielzoekerscentrum, gehandicaptenzorg et cetera).

4.3.4 Knelpunten en succesfactoren

Knelpunten

Een zwakte van het KKiG programma zoals dat op Terra Eelde vorm krijgt is dat iedereen kan kiezen. Dat vinden de informanten enerzijds een positief punt, tegelijkertijd is het een zwakte. Eigenlijk willen de medewerkers dat hun leerlingen met alle thema's kennis maken en dat eigenlijk 6 weken lang. Een van de informanten heeft laatst een studiedag bijgewoond waarin de workshop "Wie is de echte homo" aangeboden werd. Daar moet binnen Terra ook nog iets mee gedaan worden.

In het eerste jaar is het KKiG-programma breed opgezet. Vanwege de beschikbare financiële middelen was dat haalbaar. Er moet nu kritisch in het programma gekeken worden hoe de activiteiten afgestemd kunnen worden op het teruglopende budget. Het wordt krap, zo geven de informanten aan.

Succesfactoren

De kracht van KKiG is, zo geven de informanten aan, dat kinderen contact maken met mensen die een andere achtergrond hebben. Ze verruimen hun blik. Aan de andere kant stellen gastdocenten ook hun beeld bij over vmbo-leerlingen. Voor de docenten van het Terra is het ook prettig om eens te werken met niet-professionele gastdocenten.

Een tweede succesfactor is de breedte van het programma. Niet alleen aandacht voor allochtonen, maar ook gehandicapten, ouderen en mensen met een andere geaardheid komen aan de orde. Inmiddels worden er geen bomberjacks meer gesignaleerd. Niet helemaal zeker is of het gedachtegoed daarmee ook verdwenen is. Wel is het zeker dat leerlingen elkaar meer tegengas geven dan voorheen. Daar draagt het KKiG-programma toe bij.

Een succesfactor is ook het gekozen leerjaar. Binnen Terra Eelde is bewust voor het derde leerjaar gekozen. Dan voelen de leerlingen zich inmiddels thuis en durven ze ook aan te geven als ze iets niet prettig vinden.

Niet onbelangrijk voor het succes is het onderdeel uit kunnen maken van een landelijke community. Dat is een aanjager geweest. Er is kennis gedeeld en er zijn samen keuzes gemaakt. "We hebben iets ontwikkeld wat er nog niet was". "Er was nu geld voor het ontwikkelen van zo'n week".

De KKiG-doelen passen bij het curriculum voor maatschappijleer. Docenten gaven eerst aan problemen te hebben met het inleveren van uren maatschappijleer, in de projectweek komen deze uren gebundeld en sterker terug.

Toekomstverwachtingen

Volgend jaar zal Terra nog steeds participeren in KKiG. De projectweek zal blijven bestaan. De week wordt wat korter en er zal dekking gevonden moeten worden voor teruglopend budget. Daar staat tegenover dat ontwikkelkosten afgenomen zijn. De opgedane ervaring zal niet snel verdampen, zo is de inschatting bij de informanten.

"Er is nu zoveel ontwikkeld waar we trots op zijn, de projectweek wordt voorlopig niet afgeschaft, daar is geen enkele reden toe".

4.4 Wellantcollege (locatie Amsterdam)

4.4.1 Visie op diversiteit

Amsterdam is een multiculturele stad. In Amsterdam is 55% van de mbo-leerlingen van niet-westerse afkomst. Een belangrijk motief om mee te doen aan KKiG is volgens de locatiemanager gelegen in de behoefte aan meer instroom in zijn algemeenheid. KKiG biedt een kans om een meer representatieve studentenpopulatie te krijgen. Wellantcollege Amsterdam is gestart in 2011. Allochtone leerlingen zijn niet of nauwelijks vertegenwoordigd. Dit jaar zijn 2 van de 19 leerlingen van niet-westerse afkomst. Wellantcollege Amsterdam wil uitstralen dat ze internationaal georiënteerd is. De projectleider geeft aan dat KKiG vanaf de start veel perspectief bood: het programma kan heel goed verbonden worden aan thema's waar Wellant toch al mee bezig was zoals: internationaliseren, burgerschap, duurzaamheid en leefbaarheid in de stad en het benaderen van andere doelgroepen.

Belangrijk issue, zo geven de geïnterviewden aan, is imago. Het beeld dat het agrarisch onderwijs vooral bedoeld is om boer te worden is diepgeworteld. Ouders van allochtone leerlingen geven de voorkeur aan beroepen met een hogere status en meer mobiliteit, zo stellen de geïnterviewden.

Wellantcollege Amsterdam wendt KKiG vooral aan om beelden bij te stellen, vanuit verbinding met de allochtone doelgroep. Om het leerlingaantal voor opleidingen zoals Food, Design en Global Green Trade te vergroten, is vorig jaar samenwerking gezocht met focusgroepleden met Amsterdamse roots, specifiek om potentiële allochtone leerlingen te werven. Het geven van meer bekendheid aan opleidings- en beroepsperspectieven in de groene sector is de kern van het KKiG-programma voor het Wellantcollege. De populariteit van groene opleidingen moet toenemen bij allochtone leerlingen die een studie gaan kiezen in het mbo.

4.4.2 KKiG - bekendheid, draagvlak en belang

Bekendheid met doelstellingen KKiG

De doelstellingen van de finishfoto zijn als zodanig niet bekend. De geïnterviewden geven aan, dat wel met doelen gewerkt wordt zoals respect voor iedereen en het vergroten van (allochtone) instroom. Diversiteit is een

thema, zowel gericht op leerlingen als op het personeelsbestand. Instroom fluctueert sterk en is moeilijk te voorspellen. Bij het management en op beleidsniveau zijn de doelen wel bekend.

Draagvlak voor KKiG

De uitgangspunten van KKiG zijn een vanzelfsprekendheid, zo geeft de locatiemanager aan. "We leven in een multiculturele samenleving, voor mij had dat labeltje er niet boven hoeven te staan. We hebben een project over diversiteit, zo wordt het gepromoot en niet als KKiG. Er is nauwelijks sprake van weerstand. Iedereen is blij met KKiG". De PR-medewerker geeft aan: "KKiG hebben we prima kunnen koppelen aan het doel om meer doelgroepen te bereiken". "Iedereen vindt het jammer dat is besloten om te stoppen met KKiG. De projectleider voegt hier aan toe: "inhoudelijk is er zeker draagvlak, echter er ligt soms wel veel op de bordjes van medewerkers. Daar staat tegenover dat iedereen er van doordrongen is wat de meerwaarde is van diversiteit."

Het grote draagvlak geldt voor de locatie Amsterdam, op andere locaties van Wellantcollege is het draagvlak minder groot om specifiek wervingsactiviteiten uit te voeren richting allochtone doelgroepen. Dat heeft volgens een PR-medewerker ook te maken met het geringere aantal allochtonen in de omgeving ten opzichte van Amsterdam. Bij de niet-stedelijke locaties van Wellantcollege is daarom de insteek meer gericht op de brede definitie van diversiteit.

Belang van KKiG

Het vergroten van leerlinginstroom wordt algemeen onderkend. Voor de locatie in Amsterdam geldt dat de werving van allochtone leerlingen, gezien het grote aantal allochtone leerlingen in het vo in de regio, voor de hand ligt.

De doelen van KKiG worden breed gedragen, zo geven de geïnterviewden aan.

Men betreurt het dat binnen het Wellantcollege niet is gekozen voor het doorzetten van het programma van KKiG. De achterliggende reden is de verplichting van cofinanciering die het komend jaar 80% zou worden. Een dergelijke eigen investering is niet meer waar te maken gezien de huidige financiële druk.

De beginselen achter KKiG worden wel doorgezet. De locatie Amsterdam is nu op zoek naar alternatieve middelen om bijvoorbeeld de inhuur van focusgroepleden en daarmee extra ondersteuning door te kunnen zetten.

De doelen gericht op een grotere instroom en op een grotere representativiteit zijn nog niet gerealiseerd.

4.4.3 KKiG in de praktijk

Activiteiten

In samenwerking met het bureau Fyousion is in 2012 een start gemaakt met de campagne Groen biedt Perspectief. Deze campagne is gericht op het vergroten van allochtone instroom in drie nieuwe opleidingen: Food, Design en Global Green Trading.

De Roadshow bezoekt vo-scholen in Amsterdam. Leerlingen maken op een interactieve manier kennis met het groene onderwijs. Geïnterviewde docenten van het Wellant geven aan dat het bijstellen van beelden over het groene onderwijs bij migrantengezinnen nodig is.

Een promotieteam van meiden met een allochtone afkomst is ook gericht op voorlichting en staat regelmatig op beurzen. De geïnterviewden geven aan dat dit team fantastisch werkt, ze hebben echt een ambassadeursfunctie. Bij de open dagen spelen zij een belangrijke rol. Het promoten van de nieuwe opleidingen en het vergroten van instroom gaat gepaard met campagnemateriaal (video, posters) en gebruikmaking van social media zoals facebook, twitter en Youtubefilmpjes.

De docente Design is betrokken bij de KKiG-activiteit "Pimp je wijk". In Amsterdam Nieuw-West worden etalages gebruikt om aandacht te trekken voor het groene onderwijs. Leerlingen richten deze etalages in. Deze activiteit past in het curriculum van de Designopleiding. De ingerichte vitrine is een wervingsinstrument: langslopende jongeren maken zo kennis met de opleiding. Bij de opening van de vitrine wordt ook de Food-opleiding betrokken. "We trekken met hapjes de wijk in en gaan zo het gesprek aan."

Samenwerking

De projectleider geeft aan dat het niet voor alle locaties vanzelfsprekend is om buiten de eigen muren te kijken. De samenwerking met Fyousion is gezocht vanwege het netwerk en de kennis om contacten met allochtone jongeren aan te gaan. Deze samenwerking dateert van het vorige schooljaar en wordt misschien met andere middelen voortgezet.

De projectleider geeft aan dat er contacten zijn met de stadsdeelraden (gericht op voorkomen van jeugdwerkloosheid, carrièrekansen en het geven van beroepenoriëntatie), het is echter de vraag of deze contacten voortgezet worden. Er wordt veel energie gestoken in de voorlichting aan decanen van vo-scholen. Alle vmbodecanen kunnen een kijkje nemen bij leerbedrijven.

Via Fyousion zijn er contacten met jongerenorganisaties (Hi5) en plaatselijke media gelegd. De inhuur van dit bureau heeft extra capaciteit gegeven en veel know how ingebracht volgens de locatiemanager. Zij geeft ook aan dat samenwerking met FORUM en het bedrijfsleven belangrijk zijn gebleken. "Gelukkig hebben we een verbindende projectleider die zorgt dat een programma zoals KKiG in de organisatie neerdaalt".

4.4.4 Knelpunten en succesfactoren

Knelpunten

De projectleider geeft aan dat scholen erg druk zijn, dat is het grootste knelpunt. De overload aan taken maakt dat er te weinig ruimte is om KKiG te borgen. "De contacten met de stadsdeelraden bijvoorbeeld zijn zinvol, die moet je echter wel een vervolg geven anders verwateren deze".

Ook de cofinanciering wordt als knelpunt genoemd. De locatiemanager deelt deze mening: "rond subsidies moet je een goede verantwoording hebben, daar loopt veel op stuk". Vanwege de gevraagde cofinanciering is besloten om te stoppen met KKiG.

Als derde knelpunt wordt het projectmatige karakter van KKiG genoemd. De locatiemanager: "Er zijn veel contacten aangeboord, nu moet het een vervolg gaan krijgen in meer duurzame contacten. Het moet nu in het beleid van de instelling gaan zitten".

Succesfactoren

Ook al zijn de geïnterviewden bezorgd over de verankering van de activiteiten van KKiG, men kan makkelijk verschillende succesfactoren noemen:

- Het directe contact met jongeren is een factor die helpt bij het vergroten van de (allochtone) instroom. Het praten met jongeren in plaats van over jongeren is een succes. Het promotieteam ontwikkelt enthousiasme en laat zien: "er is meer mogelijk in de groene sector".
- Verbinding met de buitenwereld heeft goede contacten opgeleverd, als dit goed begeleid wordt, krijgen deze contacten een vervolg.
- Het landelijk platform heeft ook bijgedragen aan het succes: het biedt volgens de projectleider mooie eenheden aan: ambassadeurs, focusgroepen, themabijeenkomsten, website, scholing en m.n. verbinding en uitwisseling tussen KKiG-partners in het hele land. Als er geen landelijk platform was geweest, had KKiG niet op deze schaal bestaan.
- De verbinding met het curriculum wordt als aparte succesfactor genoemd: verbinding aan leer- en loopbaan en burgerschapscompetenties op zowel vmbo als mbo draagt positief bij aan het programma.

Tot slot zijn de geïnterviewden (met uitzondering van de projectleider zelf, die is apart bevraagd) unaniem in hun mening dat de rol van de projectleider cruciaal is in het welslagen van een programma van KKiG: "zij is de aanjager en komt met ideeën, zonder de activiteiten over te nemen. Zij zorgt voor de verbindingen en de doorvertaling naar de juiste plekken".

Toekomstverwachtingen

Vanwege het niet opnieuw aanvragen van subsidie is het op dit moment onduidelijk of alle activiteiten doorgezet kunnen worden. De aanjagende rol van projectleider zal wegvallen. Wellant zal wel blijven participeren in het landelijk platform.

Het zal een zoektocht zijn om de activiteiten die in gang zijn gezet door te zetten, zo geven de informanten aan. Maar dat er activiteiten doorgaan, dat is zeker. Men is op zoek naar andere bronnen van financiering om de opgedane contacten te borgen. "We proberen samen door te zetten, er valt nog zoveel te winnen", zo geeft een docent aan.

4.5 Wageningen UR

4.5.1 Visie op diversiteit

Van de ongeveer 8.000 studenten heeft 7% een niet westerse achtergrond. Deze internationale studenten komen uit meer dan 100 verschillende landen. De projectleider geeft aan dat KKiG precies op tijd kwam omdat deze internationale studenten zich niet opgevangen voelden, zij gaven aan dat ze erg moesten wennen aan de andere cultuur. De meer dan 20 activiteiten die gesubsidieerd worden met KKiG-gelden passen in de visie van Wageningen UR op diversiteit. Het gaat er om dat internationale studenten goed ingebed worden in de organisatie. Iedereen moet zich prettig voelen in de organisatie, dat past ook in het beleidsplan van Wageningen UR. De projectleider geeft aan dat Wageningen UR de universiteit is met het minst aantal allochtonen, zij kent veel internationale studenten, maar deze hebben niet hun wortels in Nederland.

Het bevorderen van meer allochtonen in het groene onderwijs is bij Wageningen UR niet het primaire doel, toch geeft de projectleider aan dat Wageningen UR gestart is met het organiseren van gesprekken met Turkse en Marokkaanse Nederlandse ouders. Op dit moment telt Wageningen UR ongeveer 10 studenten met een Marokkaanse of Turkse achtergrond woonachtig in Nederland. Een passende voorlichting moet hier verandering in gaan brengen.

Omgaan met studenten met een beperking is geen specifiek speerpunt van Wageningen UR. Gender beleid heeft wel de aandacht maar is geen onderdeel van het werk van de projectleider.

4.5.2 KKiG - bekendheid, draagvlak en belang

Bekendheid met doelstellingen KKiG

Culturele diversiteit is vooral zichtbaar vanwege de internationale studenten en medewerkers. KKiG is niet bij veel medewerkers bekend. De doelstellingen van KKiG zijn bekend bij de projectleider en 8 collega's uit haar team. Voor de meeste medewerkers van Wageningen UR zijn de KKiG-doelen weliswaar niet letterlijk bekend, wel is duidelijk dat het je prettig voelen in de organisatie van belang is voor het realiseren van leerresultaten.

Draagvlak voor KKiG

Uit de evaluatiegegevens komt naar voren dat het bewustzijn van culturele diversiteit is vergroot. Het thema wordt breder gedragen. Het gevoel bij internationalisering verschilt al naar gelang de functie. Bij onderwijs zijn internationale studenten de "core business". Het draagvlak is bij docenten groter dan bij het management. Dit is terug te voeren op verschil in aantallen: het aantal internationale medewerkers is kleiner dan het aantal internationale studenten. Bij het management kost het meer moeite om de KKiG-doelen te realiseren. Internationale medewerkers zijn meer versnipperd over locaties en onderzoeksinstellingen.

De projectleider geeft aan dat het voor internationale medewerkers moeilijk is te wennen aan de Nederlandse collega's. Vaak is die medewerker één van de weinige in een verder Nederlands team. Studenten zitten vaak met veel nationaliteiten bij elkaar. Als een internationale medewerker een bepaalde cursus wil dan krijgt hij dat niet zo eenvoudig voor elkaar. Dat is een reden om nu centraal een cursus voor HR-medewerkers te organiseren gericht op het omgaan met diversiteit.

Belang van KKiG

Voor Wageningen UR is het van belang dat internationale studenten en medewerkers in de organisatie ingebed worden zodat niemand uitgesloten wordt. De universiteit heeft een internationaal karakter en wil een sfeer creëren waarin iedereen zich opgenomen voelt. De werving van studenten met een allochtone achtergrond, bijvoorbeeld met hun wortels in Marokko of Turkije, is geen specifiek speerpunt maar gaat meer vorm krijgen door contacten met ouders van potentiële studenten.

4.5.3 KKiG in de praktijk

Activiteiten

Wageningen UR wil door het uitvoeren van activiteiten in het kader van KKiG het bewustzijn over en het belang van recht doen aan diversiteit bij docenten en studenten vergroten, door onder meer specifiek voor internationale studenten, de volgende activiteiten te organiseren:

- het aanbieden van alle programma's in de Engelse taal;
- het arrangeren van een buddy (ouderejaars) voor elke nieuwe student;
- het aanbieden van een partnerprogramma voor partners en kinderen van internationale studenten en medewerkers;
- een aparte module interculturele communicatie vaardigheden voor studenten en docenten;
- een workshop "Culture Shock";

- er zijn gedragsregels beschreven "Guidelines for working in multicultural settings". Met deze gedragscode wil men wederzijds respect met ruimte voor authenticiteit stimuleren;
- er is een aparte site met landgerelateerde informatie en facebook groepen en informatie over Wageningen;
- er is een internationale club die feesten organiseert;
- voorzieningen zoals: meditatie ruimtes, loopbaanbegeleiding, science cafe's, aanbod van Chinees eten et cetera.

Elk jaar wordt een week georganiseerd waar de activiteiten specifiek gefocused zijn op diversiteit en internationalisering (One World Week). In dit cultureel festival komen in workshops en andere activiteiten allerlei aspecten van vooral niet-westerse culturen aan de orde. Meer dan 2.500 studenten nemen deel aan deze week die in 2013 voor de tweede keer georganiseerd is.

Samenwerking

FORUM is in het kader van KKiG een goede samenwerkingspartner voor de projectleider. Wageningen UR werkt steeds vaker samen met de gemeente Wageningen. Zo is bijvoorbeeld naar aanleiding van deze contacten een website gemaakt die in meerdere talen aangeboden wordt. De gemeente gebruikt internationalisering als branding. Voor Wageningen UR is het aantrekkelijk om via de gemeente contacten te hebben met NGO's. De projectleider KKiG werkt ook samen met de Cultuurmakelaar. Dit is een intermediair tussen de gemeente Wageningen en culturele organisaties. Op dit moment wordt de mogelijkheid verkend om met deze makelaar een mobiele app met sociale activiteiten in de gemeente te maken. Met behulp van KKiG-middelen is ook samengewerkt met Solide, een welzijnsorganisatie die een kookatelier heeft

4.5.4 Knelpunten en succesfactoren

Knelpunten

De informant geeft aan dat beide partijen moeten integreren, nationaal en internationaal. Nederlandse studenten zitten niet altijd te wachten op specifiek op integratie gerichte activiteiten. Internationale studenten zijn veelal ook wat ouder dan de Nederlandse studenten. Bijkomend knelpunt is dat vriendengroepen al ontstaan tijdens de bachelor. In de masterfase zijn die groepen gevormd, waardoor internationale studenten eerder elkaar opzoeken dan dat ze integreren. Er is op dit moment een grote groep Chinese studenten, belangrijk is dat groepen met elkaar in evenwicht blijven.

Er zijn nog een aantal verbeterpunten te noemen waar Wageningen UR in het kader van KKiG aan wil werken: career facilities, het betrekken van het management bij KKiG en het bevorderen van de instroom van potentiële allochtone studenten.

Succesfactoren

Een belangrijke succesfactor is dat KKiG de mogelijkheid biedt om ervaringen met elkaar te delen. Diversiteit komt nu goed in het gedachtegoed van mensen.

Klein beginnen en later activiteiten uitbouwen wordt door de informant ook als een succesfactor genoemd.

Subsidie is een belangrijke aanjager voor het organiseren van activiteiten. Evaluaties tonen aan dat men steeds meer tevreden is met hoe binnen Wageningen UR culturele diversiteit aandacht krijgt.

Een vierde succesfactor die naar voren komt is het benoemen van doelen die in het kader van KKiG gerealiseerd gaan worden. Dit zorgt er voor dat je regelmatig terugblijkt en vooruit kijkt. Ook wordt het daarmee gemakkelijker om verantwoording af te leggen aan het management. Zo heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht de One World Week geopend en de rector magnificus de week afgesloten.

Toekomstverwachtingen

De uren van de informant worden nu nog bekostigd uit KKiG-gelden. Het idee is om hier een vaste functie van te maken. Waarschijnlijk gaat dat lukken. Belangrijk is dat alle betrokkenen de toegevoegde waarde blijven zien. Uit evaluaties komt naar voren dat studenten en medewerkers zich meer ondersteund weten. Er zijn verschillende plannen om het gedachtegoed van KKiG een duurzame plaats te geven.

Een plan is om een assessment van interculturele competenties in te bouwen in de al bestaande training culturele vaardigheden, zowel gericht op studenten als op medewerkers. Een trainer is gecertificeerd voor een assessmenttool.

De One World Week is nu ingebed, in de toekomst wordt hier nog meer exposure aan gegeven.

Interculturele competenties gaan een plaats krijgen in het curriculum van de opleiding. Bij een aantal masteropleidingen staat het al in het curriculum. Ook wordt in de toekomst aandacht geschonken aan de ontwikkeling van interculturele competenties bij medewerkers.

Verder wordt de werving van niet-westerse allochtonen uitgebouwd, de Engelse taalbeheersing van medewerkers opgepakt en wordt een toolbox ontwikkeld voor docenten te gebruiken in hun International Classroom.

Bijlage 1: Responsoverzicht instellingen

Onderwijsinstelling	1e meting 2011		2e meting 2012		3e meting 2013	
	N	Totaal	N	Totaal	N	Totaal
AOC Oost						
Almelo	1					
Enschede	1					
Twello	2		1		2	
Totaal		4		1		2
AOC Terra						
Eelde	2		2		2	
Emmen			3		3	
Groningen	1		3		3	
Meppel	3		2		5	
Wolvega					3	
Meerdere locaties / centraal			1			
Totaal		6		11		16
Citaverde College (Horst)	4	4			6	6
Edudelta College						
Barendrecht	1		2			
Goes	5		2		19	
Middelharnis	4		2		9	
Meerdere locaties / centraal			1			
Totaal		10		7		28
Groenhorst						
Almere			1			
Lelystad	1					
Maartensdijk	1		1			
Nijkerk	4		2		4	
Meerdere locaties / centraal			1		1	
Totaal		6		5		5
Helicon						
Apeldoorn					1	
Deurne (NHB)			1		2	
Eindhoven	4		1		4	
Kesteren					5	
Nijmegen	1		2		3	
's-Hertogenbosch			3		18	
Tilburg	1					
Velp	1				1	
Meerdere locaties / centraal			1		1	
Totaal		7		8		35

Onderwijsinstelling	1e meting 2011		2e meting 2012		3e meting 2013	
	N	Totaal	N	Totaal	N	Totaal
Lentiz						
Maasland	1		1		1	
Naaldwijk	1		2		1	
Schiedam	1		1		1	
Vlaardingen	1					
Totaal		4		4		3
Nordwin College						
Buitenpost	1					
Heerenveen	2		1		1	
Leeuwarden	3		2		2	
Sneek					1	
Onbekend			1			
Totaal		6		4		4
Prinsentuin College (Breda)						
			1	1		
Stoas Hogeschool						
Den Bosch	3					
Wageningen			1		3	
Totaal		3		1		3
Wellantcollege						
Aalsmeer	9		3		3	
Alphen aan den Rijn	2					
Amersfoort	3				1	
Amsterdam			1		1	
Boskoop	4		2		1	
Brielle	1		1		2	
Den Haag	2		3			
Dordrecht	1				4	
Gorinchem	4		3		6	
Gouda			2		3	
Houten	5		3		3	
Klaaswaal	2		1			
Montfort			1			
Naarden	1		2			
Oegstgeest	4		4			
Ottoland	4		3		3	
Rotterdam					1	
Rijnsburg	4		3			
Rijswijk	4		5		4	
Utrecht	5					
Meerdere locaties / centraal			4		5	
Totaal		55		41		37
VBG						
			1	1		
Wageningen UR						
	1	1	1	1	5	5
Totaal		106		85		144

Bijlage 2: Indicatoren voor meten doelen KKiG

Indicatoren doelstelling 'Diversiteit op verschillende beleidsterreinen wordt gestimuleerd'

1. De mate waarin de scholen bekend zijn met de doelstellingen van het landelijke actieplan KKiG
2. De aanwezigheid van een locatiebeleidsplan KKiG
3. De mate waarin de doelgroepen op de hoogte zijn van het locatiebeleidsplan KKiG
4. Het wel of niet gepland hebben van beleidsmaatregelen met betrekking tot diversiteit in de locatiebeleidsplannen op het gebied van:
 - Personeelsbeleid
 - Scholingsbeleid
 - Onderwijsvernieuwingenbeleid
 - Leermiddelenbeleid
 - Communicatie/voorlichtingenbeleid
 - Gebouwen en infrastructuur
 - Medezeggenschap en ouderparticipatie
5. De mate waarin de doelgroepen op de hoogte zijn van de beleidsmaatregelen
6. De mate waarin de beleidsmaatregelen ten uitvoer zijn gebracht/gerealiseerd zijn.
7. De mate waarin de doelgroepen betrokken zijn bij het ontwikkelen van concrete plannen om de beleidsmaatregelen uit te voeren
8. De mate waarin er draagvlak is onder de doelgroepen voor de beleidsmaatregelen
9. Het curriculum van de scholen is aangepast zodat deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om interculturele en internationale competenties op te doen
10. Er worden buiten de lessen om activiteiten georganiseerd waarbij deelnemers interculturele en internationale competenties opdoen
11. De mate waarin er gebruik wordt gemaakt van de eisen en kaders die de overheid stelt om invulling te geven aan de doelstellingen rondom culturele diversiteit

Indicatoren doelstelling 'Diversiteit krijgt structureel aandacht in het primaire proces'

1. Op de scholen wordt actief aandacht besteed aan diversiteit in de samenleving (onder andere homoseksualiteit, andere culturen, discriminatie)
2. Op de scholen leren deelnemers hoe zij moeten omgaan met mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond
3. Op de scholen leren deelnemers respect te tonen voor iedereen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond
4. Op de scholen doen de deelnemers goede kennis op van andere culturen.
5. Op de scholen leren deelnemers zich tolerant op te stellen naar mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond

6. Op de scholen doen de deelnemers kennis op over de interculturele context van het werken in de groene sector
7. Op de scholen leren deelnemers hoe zij in hun beroep rekening moeten houden met gebruiken en gewoontes van andere culturen
8. In de vakken wordt aandacht besteed aan het internationale karakter van de groene sector
9. Op de scholen krijgen deelnemers competenties aangereikt om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext
10. Op de scholen is sprake van een veilig en open schoolklimaat waarin diversiteit een plaats heeft
11. Diversiteit wordt op de scholen geaccepteerd en gevierd.
12. De scholen bieden hun docenten voldoende mogelijkheden om hun interculturele competenties te versterken

Indicatoren doelstelling 'Er zijn verbindingen gelegd met externe partijen rond de diversiteitagenda'

1. Er is wordt regelmatig samengewerkt met externe partijen rondom de diversiteitsagenda
2. De doelgroepen kunnen 3 externe partijen benoemen waarmee regelmatig wordt samengewerkt
3. Er wordt duurzaam samengewerkt met externe partijen rondom de diversiteitsagenda
4. De samenwerking met de partijen rondom de diversiteitsagenda wordt als inspirerend ervaren
5. De scholen kunnen concreet benoemen wat zij met de samenwerking willen bereiken
6. De scholen kunnen concreet benoemen wat zij met de samenwerking al bereikt hebben

Bijlage 3: Tabellen

Tabel B.1: Respons naar functie

Functie	N	%
Projectleider KKiG	21	15%
Docent	75	52%
Manager	36	25%
Adviseur	12	8%
Totaal	144	100%

Tabel B.2: Respons naar schooltype

Schooltype	N	%
Vmbo	81	56%
Mbo	38	26%
Vmbo èn mbo	17	12%
Hbo / wo	8	6%
Totaal	144	100%

Tabel B.3: Mate van bekendheid met doelstellingen van het landelijke actieplan KKiG naar functie

	Projectleider (n=21)	Docent (n=75)	Manager (n=36)	Adviseur (n=12)
Niet	0%	8%	0%	0%
In geringe mate	0%	29%	6%	17%
In redelijke mate	19%	40%	36%	42%
In grote mate	43%	13%	53%	42%
In zeer grote mate	38%	9%	6%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld (*)	4,2	2,9	3,6	3,3

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5= in zeer grote mate

Tabel B.4: Mate van bekendheid met doelstellingen van het landelijke actieplan KKiG naar type instelling

	Vmbo (n=81)	Mbo (n=38)	Vmbo én mbo (n=17)	Hbo / wo (n=8)
Niet	6%	0%	6%	0%
In geringe mate	17%	11%	35%	25%
In redelijke mate	42%	32%	29%	13%
In grote mate	23%	47%	24%	25%
In zeer grote mate	11%	11%	6%	38%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld (*)	3,2	3,6	2,9	3,8

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5= in zeer grote mate

Tabel B.5: Mate waarin er op instellingsniveau draagvlak is voor de doelstellingen van het landelijke actieplan KKiG

	N	%
Niet	0	0%
In geringe mate	1	8%
In redelijke mate	5	42%
In grote mate	6	50%
In zeer grote mate	0	0%
Totaal	12	100%

Tabel B.6: Mate van bekendheid met de inhoud van het locatiebeleidsplan naar functie

	Projectleider (n=17)	Docent (n=34)	Manager (n=20)
Niet	0%	12%	0%
In geringe mate	0%	35%	0%
In redelijke mate	29%	29%	35%
In grote mate	24%	15%	50%
In zeer grote mate	47%	9%	15%
Totaal	100%	100%	100%
Gemiddeld (*)	4,2	2,7	3,8

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5= in zeer grote mate

Tabel B.7: Zijn in het locatiebeleidsplan beleidsmaatregelen opgenomen voor de verschillende beleidsterreinen (n=67)

	Ja	Nee	Weet niet
Communicatie/voorlichtingenbeleid	67%	10%	22%
Beleid voor een veilig schoolklimaat	64%	18%	18%
Onderwijsvernieuwingenbeleid	57%	21%	22%
Scholingsbeleid	49%	27%	24%
Personeelsbeleid	43%	34%	22%
Leermiddelen/beleid	31%	43%	25%
Medezeggenschap en ouderparticipatie	19%	52%	28%
Gebouwen en infrastructuur	6%	58%	36%

Tabel B.8: Mate waarin stellingen over draagvlak van toepassing zijn binnen de locatie naar functie

	Projectleider (n=21)	Docent (n=75)	Manager (n=36)
Ik ben op de hoogte van de beleidsmaatregelen			
Niet of in geringe mate	14%	57%	8%
In redelijke mate	24%	25%	36%
In (zeer) grote mate	62%	11%	56%
Weet niet	0%	7%	0%
Ik was/ben betrokken bij het ontwikkelen van concrete plannen om de beleidsmaatregelen uit te voeren			
Niet of in geringe mate	14%	71%	19%
In redelijke mate	24%	16%	22%
In (zeer) grote mate	57%	11%	58%
Weet niet	5%	3%	0%
De beleidsmaatregelen zijn ten uitvoer gebracht			
Niet of in geringe mate	5%	35%	6%
In redelijke mate	43%	21%	47%
In (zeer) grote mate	38%	13%	44%
Weet niet	14%	31%	3%
Ik sta achter de beleidsmaatregelen voor Kies Kleur in Groen			
Niet of in geringe mate	0%	16%	0%
In redelijke mate	14%	16%	17%
In (zeer) grote mate	81%	43%	81%

Weet niet	5%	25%	3%
-----------	----	-----	----

Tabel B.9: Mate waarin de koers en ambities op instellingsniveau zijn vertaald naar concrete maatregelen

	N	%
	N	%
Niet	0	0%
In geringe mate	1	11%
In redelijke mate	4	44%
In grote mate	4	44%
In zeer grote mate	0	0%
Totaal	9	100%

Tabel B.10: Mate waarin stellingen over diversiteit van toepassing zijn binnen de locatie naar functie

	Projectleider (N=21)	Docent (N=75)	Manager (N=36)
Het curriculum van mijn locatie is aangepast zodat deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om interculturele en internationale competenties op te doen			
Niet of in geringe mate	33%	25%	36%
In redelijke mate	24%	33%	39%
In (zeer) grote mate	38%	20%	25%
Weet niet	5%	21%	0%
Gemiddeld (*)	3,1	2,9	2,8
Het curriculum van mijn locatie is zodanig aangepast zodat de deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om beter te functioneren in een internationale beroepscontext			
Niet of in geringe mate	24%	25%	28%
In redelijke mate	43%	37%	42%
In (zeer) grote mate	33%	9%	31%
Weet niet	0%	28%	0%
Gemiddeld (*)	3,0	2,7	3,0

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate

Tabel B.11: Mate waarin stellingen over diversiteit van toepassing zijn binnen de locatie naar onderwijstype

	Vmbo (n=79)	Mbo (n=35)	Vmbo én mbo (n=12)	Hbo / wo (n=6)
Het curriculum van mijn locatie is aangepast zodat deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om interculturele en internationale competenties op te doen				
Niet of in geringe mate	30%	29%	17%	50%
In redelijke mate	35%	29%	33%	33%
In (zeer) grote mate	25%	23%	25%	17%
Weet niet	9%	20%	25%	0%
Gemiddeld (*)	2,9	2,8	3,0	2,7
Het curriculum van mijn locatie is zodanig aangepast zodat de deelnemers leeractiviteiten krijgen aangeboden om beter te functioneren in een internationale beroepscontext				
Niet of in geringe mate	29%	20%	17%	33%
In redelijke mate	47%	26%	25%	50%
In (zeer) grote mate	10%	37%	25%	17%
Weet niet	14%	17%	33%	0%
Gemiddeld (*)	2,7	3,2	3,3	2,8

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate

Tabel B.12: Mate waarin eisen en kaders vanuit de overheid worden gebruikt voor invulling diversiteit op de onderwijslocatie naar schooltype

	Vmbo (n=79)	Mbo (n=35)	Vmbo én mbo (n=12)	Hbo / wo (n=6)
Kwaliteitseisen, leren loopbaan en burgerschap				
Niet of in geringe mate	25%	17%	0%	33%
In redelijke mate	42%	29%	42%	50%
In (zeer) grote mate	24%	49%	42%	0%
Weet niet	9%	6%	17%	17%
Gemiddeld (*)	3,0	3,4	3,6	2,4
Toezichtkader actief burgerschap en sociale integratie				
Niet of in geringe mate	22%	20%	0%	33%
In redelijke mate	46%	37%	50%	50%
In (zeer) grote mate	20%	29%	33%	0%
Weet niet	13%	14%	17%	17%
Gemiddeld (*)	2,9	3,1	3,5	2,2
Maatschappelijke stage				
Niet of in geringe mate	8%	63%	8%	67%
In redelijke mate	27%	20%	33%	17%
In (zeer) grote mate	61%	3%	50%	0%
Weet niet	5%	14%	8%	17%
Gemiddeld (*)	3,8	1,7	3,5	1,8

(*) Gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate

Tabel B.13: Mate waarin stellingen over diversiteit in het primaire proces op de locatie van toepassing zijn naar functie (gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate)

Op mijn locatie	Projectleider (n=21)	Docent (n=75)	Manager (n=36)
... wordt actief aandacht besteed aan diversiteit in de samenleving (o.a. homoseksualiteit, andere culturen, discriminatie)	3,7	3,2	3,4
... leren deelnemers hoe zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen	3,4	3,2	3,5
... leren deelnemers wat de meerwaarde van diversiteit is	3,2	3,0	3,4
... leren deelnemers respect te tonen voor iedereen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond	4,1	3,5	3,9
... leren deelnemers zich tolerant op te stellen naar mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond	3,9	3,3	3,7
... maken deelnemers kennis met andere culturen en worden zich bewust van hun eigen cultuur	3,5	3,1	3,2
... doen de deelnemers kennis op over de interculturele context van het werken in de groene sector	3,1	2,8	3,0
... leren de deelnemers in te spelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen	3,0	2,6	2,9
... wordt in de vakken aandacht besteed aan het internationale karakter van de groene sector	3,0	2,9	3,2
... krijgen deelnemers competenties aangereikt om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext	3,0	2,8	3,1
... is sprake van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats heeft	3,7	3,2	3,7
... wordt diversiteit geaccepteerd en gevierd	3,3	2,8	3,4
... worden de docenten voldoende mogelijkheden geboden om hun interculturele competenties te versterken	3,0	2,9	3,3

Tabel B.14: Mate waarin stellingen over diversiteit in het primaire proces op de locatie van toepassing zijn naar onderwijstype (gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5=in zeer grote mate)

Op mijn locatie	Vmbo (n=79)	Mbo (n=35)	Vmbo / mbo (n=12)	Hbo / wo (n=6)
... wordt actief aandacht besteed aan diversiteit in de samenleving (o.a. homoseksualiteit, andere culturen, discriminatie)	3,5	3,1	3,4	2,8
... leren deelnemers hoe zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen	3,4	3,2	3,3	3,8
... leren deelnemers wat de meerwaarde van diversiteit is	3,2	3,1	3,3	3,7
... leren deelnemers respect te tonen voor iedereen ongeacht zijn/haar voorkeur of achtergrond	3,8	3,6	3,6	3,5
... leren deelnemers zich tolerant op te stellen naar mensen met een 'andere' voorkeur of achtergrond	3,6	3,4	3,5	3,8
... maken deelnemers kennis met andere culturen en worden zich bewust van hun eigen cultuur	3,2	3,1	3,4	3,5
... doen de deelnemers kennis op over de interculturele context van het werken in de groene sector	2,8	3,0	3,2	3,5
... leren de deelnemers in te spelen op gebruiken en gewoontes van andere culturen	2,8	2,6	3,0	3,3
... wordt in de vakken aandacht besteed aan het internationale karakter van de groene sector	2,7	3,5	3,2	3,8
... krijgen deelnemers competenties aangereikt om te kunnen functioneren in een internationale beroepscontext	2,7	3,3	3,0	3,2
... is sprake van een veilig en open klimaat waarin diversiteit een plaats heeft	3,3	3,6	3,5	4,3
... wordt diversiteit geaccepteerd en gevierd	3,0	3,0	3,2	3,7
... worden de docenten voldoende mogelijkheden geboden om hun interculturele competenties te versterken	2,9	3,2	3,1	3,3

Tabel B.15: Externe partijen waarmee overleg wordt gevoerd op instellingsniveau (n=7)

	N	%
Andere locaties binnen de eigen instelling	7	100%
(Leer)bedrijven nationaal en internationaal	6	86%
Gemeenten/provincies	5	71%
Onderwijsinstellingen in de regio	4	57%
Basisscholen	4	57%
Onderwijsinstellingen in het buitenland	4	57%
Advies- en ondersteuningsbureaus/expertisecentra	2	29%
Werknemersorganisaties/vakbonden	1	14%
Allochtonen zelforganisaties	1	14%

Tabel B.16: Mate waarin samenwerking met externe partijen op instellingsniveau duurzaam en inspirerend wordt gevonden (gemiddelden op een schaal van 1=niet tot en met 5= in zeer grote mate)

	Duurzaam		Inspirerend	
	Gem	N	Gem	N
Onderwijsinstellingen in de regio	4,5	4	4,3	4
Onderwijsinstellingen in het buitenland	4,5	4	3,8	4
Andere locaties binnen de eigen instelling	4,3	6	4,2	6
(Leer)bedrijven nationaal en internationaal	4,2	5	3,8	5
Basisscholen	4,0	4	3,5	4
Gemeenten/provincies	4,0	5	3,2	5
Advies- en ondersteuningsbureaus/expertisecentra	3,0	2	3,0	2
Werknemersorganisaties/vakbonden	3,0	1	4,0	1
Allochtonen zelforganisaties	3,0	1	3,0	1

Tabel B.17: Overzicht van externe partijen waarmee regelmatig overleg wordt gevoerd over diversiteitsvraagstukken

	Projectleider (n=14)	Docent (n=28)	Manager (n=15)
Andere locaties binnen de eigen instelling	79%	86%	93%
Onderwijsinstellingen in de regio	29%	50%	47%
Basisscholen	14%	21%	20%
Onderwijsinstellingen in het buitenland	71%	64%	53%
Advies- en ondersteuningsbureaus/ expertisecentra	64%	50%	53%
Gemeenten/provincies	57%	39%	47%
(Leer)bedrijven nationaal en internationaal	50%	43%	47%
Werknemersorganisaties/vakbonden	7%	7%	13%
Allochtonen zelforganisaties	64%	50%	53%
Gemiddeld aantal externe partijen waarmee regelmatig overleg wordt gevoerd	4,4	4,1	4,3

Tabel B.18: Overzicht van de mate waarin samenwerking met externe partijen op locatieniveau duurzaam en inspirerend wordt gevonden (gemiddelde op een schaal van 1=niet tot en met 5= in zeer grote mate)

	Duurzaam			Inspirerend		
	Projectleider	Docent	Manager	Projectleider	Docent	Manager
Andere locaties binnen de eigen instelling	3,5	3,6	3,9	3,5	2,9	3,2
Onderwijsinstellingen in de regio	3,3	3,3	3,6	2,5	3,1	3,4
Basisscholen	4,0	3,3	3,3	3,0	3,3	3,3
Onderwijsinstellingen in het buitenland	3,4	3,4	3,5	3,5	3,8	3,9
Advies- en ondersteuningsbureaus/ expertisecentra	2,9	2,9	2,7	3,3	3,1	3,6
Gemeenten/provincies	2,9	2,9	3,4	3,0	2,6	3,3
(Leer)bedrijven nationaal en internationaal	3,4	3,3	3,4	3,3	3,3	3,9
Werknemersorganisaties/vakbonden	3,0	3,0	3,5	3,0	3,0	3,5
Allochtonen zelforganisaties	3,2	2,9	3,0	3,2	3,5	3,4
Gemiddeld *	3,4	3,0	3,6	3,4	2,9	3,8

* Gemiddeld aantal externe partijen waarbij samenwerking in redelijke tot zeer grote mate duurzaam respectievelijk inspirerend wordt gevonden

Tabel B.19: Absolute instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs periode 2009/2010 – 2012/2013 naar onderwijssector

	Vmbo	Mbo	Hbo	Wo
2009/2010	567	933	139	30
2010/2011	590	1126	162	31
2011/2012	611	1658	147	32
2012/2013	677	1399	232	42

Tabel B.20: Relatieve instroom van niet-westerse allochtonen in het groene onderwijs periode 2009/2010 – 2012/2013 naar onderwijssector

	Vmbo	Mbo	Hbo	Wo
2009/2010	6,7%	7,5%	4,8%	3,5%
2010/2011	6,9%	9,1%	5,4%	3,3%
2011/2012	6,9%	12,8%	5,1%	3,4%
2012/2013	7,1%	11,7%	8,0%	4,1%

Bijlage 4: Overzicht maatwerkactiviteiten

1. Leernetwerk

Vorbereiding en realisatie van een regionaal leernetwerk gericht op professionalisering van een bepaalde functiegroep. Bijvoorbeeld HR-managers. In het leernetwerk wordt een bijdrage geleverd aan algemene kennisontwikkeling rond diversiteitsbeleid. Professionals als kennisdragers binnen groene instellingen worden toegerust met (interculturele) vaardigheden om diversiteit, vanuit de verschillende functies, in de eigen schoolpraktijk vorm en inhoud te kunnen geven.

2. Inspiratiesessies

Wanneer er in een regio bij meerdere locaties een thema op het gebied van diversiteits actueel is kan op verzoek een inspiratiesessie c.q. expertmeeting worden georganiseerd.

3. Schoolbrede bijeenkomsten

Een schoolbrede bijeenkomst kan de kick-off van het plan van aanpak zijn, maar ook als doel hebben om het draagvlak te vergroten voor diversiteitbeleid van de instelling of een discussie te starten in het team. Het is aan de instelling om te bepalen welke doelstelling zij met de bijeenkomst(en) wil bereiken. Het programma zal hierop worden aangepast.

4. Training op maat

Diversiteitstrainingen voor docenten worden op verzoek op maat in de regio aangeboden. Hierbij wordt onder andere samengewerkt met het lectoraat diversiteit en groen van de STOAS Wageningen en met SES Training en advies of een ondersteuner van eigen keuze.

5. Kies Kleur in de Klas

Docenten en deelnemers worden uitgenodigd en gestimuleerd om diversiteit in hun (vak-) lessen te verweven en hier op te reflecteren. Zij worden hiervoor beloond met een klein geldbedrag ad € 250,-. Per convenantpartner kan besproken worden in hoeverre zij dit ook actief als beleidsinstrument willen inzetten.

6. Jouw klas, mijn klas

De methodiek voor de uitwisseling van deelnemers is beschikbaar. Deze kan met ondersteuning van FORUM op locatie worden ingezet.

7. Jij mag het zeggen

De methodiek voor debatten is beschikbaar. Deze kan met ondersteuning van FORUM op locatie worden ingezet.

8. Voorlichting allochtone ouders

De voorlichting en promotie van groen neemt FORUM standaard mee in haar activiteiten richting allochtone ouders (ondermeer PAOO-netwerken). De convenantpartners kunnen FORUM inzetten voor advies en ondersteuning bij de voorlichting van allochtone ouders in de regio in de vorm van voorlichting bijeenkomsten en/of rondetafelgesprekken. Hierbij kunnen ook autochtone ouders van groene leerlingen betrokken worden (ouders voor ouders).

9. Regionale sociale kaarten.

Op verzoek kan door FORUM een regionale sociale kaart worden opgesteld. In het verlengde hiervan kan FORUM worden ingezet bij het leggen van contacten met multiculturele organisaties in de regio.

10. Lokale integratieagenda

FORUM kan worden ingezet voor informatie over de lokale gemeentelijke integratie agenda's, alsmede ondersteuning bieden bij de participatie aan deze agenda's.

11. Focusgroep

Leden van de focusgroepen vertegenwoordigen diverse groepen. De focusgroepleden hebben een sterke positie ten opzichte van hun achterban en kunnen met instellingen en locaties meedenken en werken in de uitvoering van hun diversiteitsbeleid. De leden van de focusgroepen kunnen gekoppeld worden aan locaties en op verzoek ingezet in de regio. Op de website van Kies Kleur in Groen staan de leden met foto's en omschrijving en hoe in contact te komen.

12. Rolmodellen

Rolmodellen zijn mensen die een groen beroep uitoefenen en een diverse achtergrond hebben. Inmiddels is een rijk pallet aan rolmodellen beschikbaar die zich graag wil inzetten voor het groene onderwijs. Rolmodellen kunnen worden gekoppeld aan groene locaties of worden ingezet bij algemene voorlichtingsactiviteiten.

13. Samenwerking toeleverende basisscholen

Op verzoek van locaties contacten met gemengde basisscholen en vmbo scholen realiseren en afspraken over samenwerking maken. FORUM kan hierbij ondersteuning verlenen.

14. Samenwerking Onderwijs-Bedrijfsleven

Ter versterking van de relatie onderwijs-arbeid en in aansluiting bij het gedachtengoed van de Topsectoren/HCA kan Aequor ter ondersteuning worden ingezet om regionale samenwerkingsverbanden op te bouwen en/of te verbeteren.

15. Groene stages voor niet groene deelnemers

Er is door Aequor in samenwerking met Wellantcollege ervaring opgedaan met groene stages voor niet groene deelnemers. Aequor kan locaties ondersteunen bij het realiseren van 'grijze' stages op groene bedrijven voor OCW-leerlingen ter versterking van de instroom/doorstroom naar groen.

16. Professionalisering

Op aanvraag worden PR-coördinatoren in de regio getraind op diversiteitsdenken. Daarbij staat versterking van de externe oriëntatie (van buiten naar binnen denken) en diversiteitproof maken van de communicatie en PR centraal.

17. Regionale evenementen

Bij grote evenementen waar veel OCW-leerlingen komen waaronder Spots on Jobs en Skills Masters, zorgen voor aansluiting bij het diverse publiek. De rolmodellen kunnen hier ook bij worden ingezet.

18. Socratische gesprekken sociale veiligheid

Een socratisch gesprek is een dialoog waarin je middels open vragen aan elkaar, op zoek gaat naar waarden en waarheid rond bepaalde vragen. Kies Kleur in Groen organiseert socratische gesprekken rondom het thema sociale veiligheid op de school voor een specifieke doelgroep. Bijvoorbeeld voor locatieleiders of voor teamleiders. Het gesprek wordt begeleid door een geoefende socratisch gespreksleider.

19. Nieuwe initiatieven

In het plan is ruimte beschikbaar voor nieuwe activiteiten aansluitend bij regionale vraag en behoefte. In overleg met de partners van Kies Kleur in Groen wordt dan bepaald welke ondersteuning geboden kan worden.

Bijlage 5: Overzicht informanten casebeschrijvingen

Edudalta College (locatie Middelharnis)
Voorzitter van het College van Bestuur
Regiodirecteur locatie Middelbarnis
Coördinator Kies Kleur in Groen
Docent mbo
Docent vmbo
Groenhorst (locatie Nijkerk)
Locatiedirecteur / (formeel) projectleider Kies Kleur in Groen
Docent vmbo / (uitvoerend) projectleider Kies Kleur in Groen
AOC Terra (locatie Eelde)
Locatiedirecteur / projectleider Kies Kleur in Groen
Docent vmbo bovenbouw / projectleider Kies Kleur in Groen
Docent vmbo onderbouw
Wellantcollege (locatie Amsterdam)
Communitylid Kies Kleur in Groen
Opleidingsmanager
Medewerker PR&Voorlichting voor de hele Wellant regio Amstelland
Docente mbo design
Medewerkster PR&Communicatie
Extern focusgroeplid Kies Kleur in Groen
Wageningen UR
Projectleider KKIG / Communitylid Kies Kleur in Groen